قسم الأنثربولوجيا - جامعة الاسكندرية
المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالاسكندرية
بالتعاون مع
مؤسسة كونراد أديناور

اتجاهات المجتمع المصرى نحو العمل اليدوى

أعمال المؤتمر

رئيس المؤتمر
الاستاذ الدكتور احمد أبو زيد
رئيس قسم الانثروبولوجيا وعميد كلية الآداب
جامعة الاسكندرية



قسم الأنثروبولوجيا - كلية الآداب - جامعة الإسكندرية ج.م.ع
Anthropology Department, Faculty of Arts, Alexandria - University.

قسم الأنثربولوجيا - جامعة الاسكندرية
والمعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالاسكندرية
بالتعاون مع
مؤسسة كونراد أديناور

مؤتمر

اتجاهات المجتمع المصرى نحو العمل اليدوى

الاسكندرية ٩ — ١٦ ديسمبر ١٩٧٨

اللجنة التنظيمية للمؤتمر
الاستاذ الدكتور احمد أبو زيد
الدكتور برنت أيزنبللر
الدكتور محمد محجوب
الاستاذ محمود حسن

رئيس المؤتمر
الاستاذ الدكتور احمد أبو زيد
رئيس قسم الأنثروبولوجيا وعميد كلية الآداب
جامعة الاسكندرية

المقرر العام
دكتور محمد عبده محجوب
أستاذ الأنثروبولوجيا الاجتماعية المساعد
جامعة الاسكندرية

رؤساء الجلسات

السيد ابراهيم محمد الشاذلى

الدكتورة ألفت حقى

الدكتور ت. هانف

المهندس حسن على حسن

السيد عزيز القواز

الأستاذ الدكتور على احمد عيسى

الدكتور محمد ابراهيم دكرورى

مقررو الجلسات

الدكتور فاروق احمد مصطفى

الدكتور فوزى رضوان العربى

الاستاذ الدكتور عبد الباسط محمد حسن

المهندس محمد مكارى يعقوب

أعمال السكرتارية

الآنسة أليس اسكندر بشاى

السيدة رتيبة رمضان السيد

الآنسة فاطمة السيد احمد

الآنسة جالات عبد العزيز

السيدة تهانى سعد

السيدة تحية صديق سالم

الفهـــرس

صفحة

ـــ أعضاء المؤتمر ٥

ـــ الكلمة الافتتاحية ١٣

ـــ كلمة الأستاذ الدكتور نائب رئيس الجامعة ١٥

ـــ كلمة الدكتور برنهد ايزابيلتر ممثل مؤسسة كونراد أديناور ١٧

ـــ كلمة الاستاذ الدكتور احمد أبو زيد رئيس المؤتمر ١٩

ـــ تقديم الاستاذ محمود حسن الدراسات الرئيسية فى بحث «اتجاهات المجتمع المصرى نحو العمل اليدوى بمنطقة باب شرقى بالإسكندرية» ٢٤

ـــ تقديم الدكتور على عبد الرازق جلبي للدراسة الرئيسية الأولى: «المسح الاجتماعى بالعينة لإتجـــاهات المجتمع فى حى باب شرقى بمدينة الأسكندرية نحو العمل اليدوى» ٥٠

ـــ تقديم الدكتور محمد عبده محجوب للدراسة الرئيسية الثـــانية «الدراسة الانثروبولوجية للبناء الاجتماعى للورشة فى مدينة الاسكندرية» ٧٧

ـــ تقديم الدكتور فاروق اسماعيل للدراسة الرئيسية الثالثة «دراسة الحالة للعامل اليدوى». ٩٩

ـــ تقديم السيد محمد سلامة غبـــارى للدراسة الرئيسية الرابعة «دراسة اجتماعية للظروف الاجتماعية والاقتصادية للصبية العاملين بالاعمال اليدوية». ١٢٠

ـــ تقديم الاستاذ الدكتور احمد أبو زيد لمناقشة النتائج العامة للدراسات الحقلية «لاتجاهات المجتمع المصرى نحو العمل اليدوى» ١٤٨

ـــ البحث الاول للاستاذ الدكتور توفيق حسن فرج «قوانين العمل ١٩٦

صفحة

وتشغيل الاحداث والنساء » .

— البحث الثانى : « الاسلام والعمل اليدوى » للاستاذ الدكتور عبد الباسط محمد حسن . ١٩٩

— البحث الثالث : « ورقة عمل عن المؤشرات المستخلصة من جهود مديرية القوى العاملة فى مجال التدريب المهنى السيد/حسن على حسن . ٢٣١

— البحث الرابع : « المرأة والعمل اليدوى » الدكتور محمود أبوزيد ٢٤٧

— البحث الخامس : « تطبيق الاختبارات النفسية بمراكز التدريب المهنى بالاسكندرية » السيد / فرج عطوان . ٢٨٧

— البحث السادس : « عرض لخبرة عملية فى القطاع الزراعى الخاص » للمهندس محمد عبد اللطيف الشامى . ٣٢٥

— البحث السابع : « موقف الحضارة الإسلامية من العمل اليدوى » للدكتور احمد فهل . ٣٤١

— البحث الثامن : « التدريب والتلمذة الصناعية وأهميتها فى رفع مستوى الكفاية الانتاجية » للدكتور احمد زكى بدوى . ٣٥٩

— توصيات المؤتمر. ٣٨٥

اعضاء مؤتمر اتجاهات المجتمع المصرى نحو العمل اليدوى

الاسكندرية ٩ — ١٦ ديسمبر ١٩٧٨

• جامعة الازهر :

— الاستاذ الدكتور عبد الباسط محمد حسن .

رئيس قسم الاجتماع وعميد كلية البنات الإسلامية

— الدكتور محمود أبو زيد

مدرس بقسم الاجتماع بكلية البنات الاسلامية

• جامعة الاسكندرية :

— الأستاذ الدكتور احمد أبو زيد

رئيس قسم الانثروبولوجيا وعميد كلية الآداب

— الدكتور احمد احمد فشل

مدرس بقسم اللغة العربية

— الدكتوره ألفت حقى

مدرس بقسم علم النفس

— الاستاذ الدكتور على احمد عيسى

أستاذ غير متفرغ بقسم الانثروبولوجيا

— الدكتور على عبد الرازق جلبى

مدرس بقسم الاجتماع

— الدكتور فاروق احمد مصطفى

مدرس بقسم الأنثروبولوجيا

— الدكتور فاروق مصطفى اسماعيل

مدرس بقسم الأنثروبولوجيا

— الدكتور فوزى رضوان العربى

مدرس بقسم الانثروبولوجيا

— الدكتور محمد عبده محجوب

أستاذ الانثروبولوجيا الاجتماعية المساعد

• جامعة القاهرة :

— الدكتور فاروق العادلى

أستاذ مساعد بقسم الاجتماع

— الدكتور محمد الجوهرى

رئيس قسم الاجتماع

— السيد نبيل صبحى حنا

مدرس مساعد بقسم الاجتماع

• جامعة القاهرة ـ معهد البحوث والدراسات الأفريقية :

— الاستاذ الدكتور محمد السيد غلاب

عميد معهد البحوث والدراسات الافريقية

• جامعة طنطا :

— الدكتور محمد سعيد فرح

أستاذ مساعد بقسم الاجتماع

• جامعة عين شمس :

— الدكتوره علياء على شكرى

أستاذ مساعد بقسم الاجتماع بكلية البنات

ه معاهد الخدمة الاجتماعية :

ـ الأستاذ عبد الله فكرى

مدير المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية

ـ السيد عروس خليفة

مدرس بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعيه بالإسكندرية

ـ السيد محمد سلامه غبارى

مدرس بالمعهد العالى للخدمه الاجتماعية بالإسكندرية

ـ الأستاذ محمود حسن

أستاذ بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالإسكندرية

ه المعهد القومى للتنمية الادارية :

ـ الدكتور فتوح محمود أبو العزم

أستاذ الدراسات السلوكية ومدير المعهد القومى للتنمية الإدارية بالاسكندرية .

ه مشروع التخطيط الاقليمى لمحافظة أسوان :

ـ المهندس محمد يعقوب مكاوى

ه وزارة الشئون الاجتماعية :

ـ السيد ابراهيم محمد الشاذلى

مدير عام الاداره العامة للتكوين المهني بوزارة الشئون الاجتماعية .

• وزارة الصناعة — مصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهنى :

— المهندس حسنين عبده الخواص

رئيس مجمع مراكز تدريب فيكتوريا

— السيد فرج السيد عطوان

أخصائى نفسى

— المهندس يحيى صلاح الدين العبد

رئيس مراكز التدريب المهنى — بالاسكندرية

• وزارة القوى العــاملة :

— السيد حسن على حسن

مدير عام القوى العاملة بمحافظة الاسكندرية

• الشركات الصناعية :

— السيد يوسف رزق تادرس

مدير عــام الشئون الاداريه وعضو مجلس الادارة بشركه مطاحن شمال الاسكندريه

• القطاع الخـاص :

— المهندس الزراعى محمد عبد اللطيف الشامى

القطاع الزراعى الخاص بمنطقة النهضة - العامرية

• النقـابات العمالية :

— السيد/محمد عز الدين حامد

عضو مجلس ادارة النقابة العامة لاعمال الطباعة والنشر بالاسكندرية

• شخصيات عامة وسياسية :

— الدكتور محمد ابراهيم الدكرورى

رئيس لجنة الخطة والموازنة بمجلس الشعب

— الدكتور زكى بدوى

مستشار العلاقات الصناعية

• مكتب العمل الدولى بالقاهرة :

— الدكتور عبد الرؤوف أبو علم

مدير مكتب العمل الدولى بالقاهرة

• معهد الدراســات والبحوث الاقتصادية والاجتماعية بتونس :

— الدكتور عبد القادر الزغل

المعهد الشرقى الألمانى - جامعة هامبورج - ألمانيا الغربية

• المعهد الشرقى الألمانى - جامعة هامبورج - ألمانيا الغربية :

— السيد عزيز القزاز

باحث اقتصادى بقسم الاقطار العربية

• منظمة العمل العربية - جامعه الدول العربيــه :

الدكتور عبد الله الطاهر

• منظمه كونراد أديناور :

— الدكتور بيرنت أيزنبللر

ممثل المنظمة بالقاهرة

الكلمة الافتتاحية

للاستاذ الدكتور احمد أبو زيد

بسم الله نبدأ هذا المؤتمر عن اتجاهات المجتمع المصرى نحو العمل اليدوى .

السيد الأستاذ الدكتور نائب رئيس الجامعة

السيد ممثل مؤسسه كونراد أديناور

السادة الفناصل والملحقين الثقافيين

سيداتى وسادتى

فى عام ١٩٧٧ قام المعهد العالى للخدمة الاجتماعية وقسم الانثروبولوجيا بجامعة الاسكندرية بدراسة ميدانية مركزة استمرت عاما كاملا لدراسة موقف واتجاهات المصريين نحو العمل اليدوى. وقد أجريت الدراسة الميدانية بتمويل من مؤسسة كونراد أديناور وكانت الدراسة الميدانية تعبيراً صادقاً عن روح التعاون بين المؤسسات والهيئات العلمية فى كلا البلدين : مصر وألمانيا الاتحادية.

ونظراً لأهمية الموضوع ، فقد استقر الرأى على مناقشه التقرير المبدئى فى مؤتمر يعقد خصيصا لهذا الغرض ، وان تناقش معه بعض الدراسات العلمية الأخرى المتصله بالموضوع . . ومن هنا ظهرت فكرة هذا المؤتمر الذى نعقده الآن ، والذى يسعدنا ويشرفنا أن نستقبلكم هنا اليوم للشاركة فيه . . ونحن ننظر إلى هذا المؤتمر على أنه دليل آخر على قوة وأهمية التعاون العلمى بين البلدين .

وأود أن أنتهز هذه الفرصه لكى أشكر لمؤسسه كونراد أديناور قيامها بتمويل البحث الميدانى والمؤتمر ، راجياً مزيداً من التعاون المثمر بينها وبين الجامعه .

كذلك أود أن أتوجه باسم اللجنة التنظيمية التى أشرفت على الاعداد لهذا المؤتمر أن أرحب بكم هنا ، وأن أشكر لكم جميعاً قبولكم الدعوة إلى الاسهام فيه . وأنى على يقين من أن هذا الاسهام ستكون له آثاره الطيبة فى المجالين العملى والعلمى على السواء .

واسمحوا لى الآن أن أطلب إلى الدكتور محمد زكى العشماوى ، نائب رئيس الجامعة لشئون التعليم أن يلقى كلمة جامعة الاسكندرية .

كلمة الاستاذ الدكتور نائب رئيس الجامعة

أصحاب السعادة القناصل والمستشارون الثقافيون ووكلاء الوزارات

حضرات السادة والسيدات

أحييكم باسم جامعة الاسكندرية وأرحب بكم فى هذا المؤتمر الذى يعقده قسم الانثروبولوجيا بالتعاون مع مؤسسة كونراد أديناور ، والذى يعالج موضوعات من أهم الموضوعات التى تشغل بال كثير من المفكرين والمشتغلين بالتخطيط فى مصر . فليس من شك فى أن موضوع العمل اليدوى وما يلاقيه الآن من معوقات تتعلق بندرة العمال اليدويين وهجرتهم إلى البلاد العربية يؤلف مشكلة من أكبر المشكلات التى تواجهها مصر فى الوقت الراهن . ونحن لا نشك إطلاقاً فى أن هذا المؤتمر والبحوث التى أجريت حول الموضوع والتى تعتبر الآن ركيزة لهذا المؤتمر سوف تساعد كلها على ايجاد حلول لهذه المشكلات .

وليس من شك أيضا فى أن اجراء هذا البحث وعقد هذا المؤتمر إنما هما دليل واضح على مدى اهتمام جامعة الاسكندرية بمشكلات المجتمع المصرى . فلقد انقضى العهد الذى كان العلماء ورجال الجامعات والمفكرون يعيشون فى أبراج عاجية بعيداً عن مشكلات الحياة اليومية ولكن الثورة التى حدثت أخيراً فى التعليم الجامعى والتى غيرت كثيراً من السياسة التعليمية فى الجامعات وربطت هذا التعليم وربطت رجال الجامعة بمشكلات الحياة الواقعية .

وتقوم جامعة الاسكندرية الآن بكلياتها المختلفة بعدد من الدراسات والبحوث المنبثقة من واقع هذا المجتمع ، ويكفى أن أشير هنا إلى البحوث التى تجريها بعض الكليات مع أكاديمية البحث العلمى والتكنولوجيا فى مختلف المجالات وكذلك البحوث التى تقوم الجامعة ذاتها بتمويلها . وكل هذه البحوث إنما تهدف فى آخر الأمر إلى حل مشكلة الانسان المصرى المعاصر .

وليس من شك فى أن قيام مؤسسة كونراد أديناور بتمويل هذا المؤتمر إنما هو خطوة على طريق التعاون العلمى المثمر بين الجامعات المصرية والهيئات العلمية الأجنبية . ونحن إنما نرجو ونتوقع المزيد من هذا التعاون .

فجامعة الاسكندرية إنما تنظر إلى مثل هذا التعاون بقلب مفتوح ونظرة واسعة وقدرت تماماً أهمية هذا التعاون الذى نرجو أن يتسع ويشمل مجالات أخرى فسيحة سواء فى البحوث أو فى التبادل العلمى أو تبادل الأساتذة والطلاب .

فهذه هى رسالة العلم الخالدة ورسالة الجامعات العلمية التى ترمى إلى التقريب بين الثقافات .

اسمحوا لى مرة أخرى أن أرحب بكم باسم هذه الجامعة وباسم مدينة الاسكندرية وأن أرجو لكم طيب الإقامة مع العمل المثمر ، ونحن جميعاً نترقب نتائج هذا المؤتمر ونرجوا أن نضعها موضع التنفيذ .

وشكرا لكم ؟

كلمة الدكتور برنت ايزنبلليتر

ممثل مؤسسة كونراد أديناور

السيدات والسادة الزملاء والأصدقاء الأعزاء

يسرني أن أتحدث بالنيابة عن مؤسسة كونراد أديناور وهي واحدة من أربع مؤسسات سياسية خاصة في جمهورية ألمانيا الاتحادية تقوم بأداء واجبات يحددها البرلمان وليس الحكومة في مجال التعاون من اجل التنمية الاجتماعية في أقطار مختلفة ، وهي مؤسسة يمولها دافعو الضرائب في ألمانيا الاتحادية مما يفرض مسؤليات أخلاقية في انفاقنا لميزانيتها طبقاً للمعايير الاقتصادية في المشروعات التي تقوم بتنفيذها في افريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينيه وذلك في ضوء سياسة محددة للتعاون العالمي .

وتتعاون المنظمة في تحقيق أهدافها مع الكثير من المنظمات الألمانية المتخصصة كما تتعاون مع العديد من المنظمات في الدول النامية وبخاصة النقابات التجاريه والتعاونيات والأحزاب السياسيه والاتحادات الصناعية ومنظمات الشباب ومنظمات العمل الاجتماعي والمؤسسات التعلميه المختلفه من أجل العمل للاهداف التاليه :

١ ــ زيادة حريه الجماعات غير الحكومية في العمل الاجتماعي

٢ ــ التغيير التدريجي في النظم الاجتماعيه بما يتلائم مع احتياجات الافراد والمجتمع .

٣ ــ تكوين طبقه عريضه ذات وعي سياسي تتولى مسئوليه العمل الاجتماعي .

٤ ــ تحسين الأوضاع الاجتماعية لبعض الجماعات الفقيرة في الدول النامية

٥ ــ تقديم برامج التدريب والاستشارات للمنظمات غير الحكوميه .

٦ ــ تقديم المساعدات في مجال الدراسات الاجتماعيه والتوثيق والمطبوعات والمؤسسات التعليميه .

ويجب أن أعترف بأن منظمه كونراد أديناور قد تبينت مؤخراً أهميه التعاون في مجالاته المختلفه في العالم العربي وربما يكون السبب في هذا هو أزمه

البترول ولكن هناك الآن مجالات للتعاون العلمى المشترك فى جمهوريه مصر العربيه يتمثل فى تقديم تسهيلات تتمثل فى الوسائل التعليميه وتنظيم زيارات للطلاب وتنظيم حلقات دراسيه كما تتعاون المنظمه فى تنظيم المجموعه أوربيه عربيه للباحثين الاجتماعيين وبجانب هذا كله فنحن نفخر بالتعاون مع قسم الانثروبولوجيا بجامعه الاسكندريه، وقد كان من ثمار هذا التعاون مشروع بحث اتجاهات المجتمع المصرى نحو العمل اليدوى الذى تناقش موضوعاته فى مؤتمرنا هذا . وهناك مشروعات أخرى فى تونس والاردن .

وأود أن أنتهى فى كلمتى إلى بعض الملاحظات :

١ ـ هناك ظاهرة نلاحظها فى طريق التنميه تتمثل فى الاعتماد الكلى على البلاد الاجنبيه وعلى نصائح الخبراء الاجانب مما يصبح نوعاً جديداً من الامبرياليه ولكن الواجب أن تكون المساعدة هى فقط لتسهيل مهمه الطاقات المحليه الجادة .

٢ ـ كثيراً ما نجد تعجلا من المشتغلين بالتنميه والواجب هو أن نعطى الفرصه للنمو الذى يستند إلى مقومات ثابته .

٣ ـ كثيرا مانجد انفصالا بين الانتلجنسيا ومشكلات التنميه فى المناطق التى تسير فى طريقها للنمو ، كما نجد ميلا الى تحقيق امتيازات للفئات وليس للمجتمع ككل .

٤ ـ هناك ثغرة بين الاتجاهات النظريه والتطبيق العملى لابد من تجاوزها لتحقيق التنميه .

وفى النهايه فإننى يجب أن أسجل مالقيته من حماس كبير من أعضاء هيئه التدريس والمساعدين فى قسم الانثروبولوجيا والمعهد العالى للخدمه الاجتماعيه بإشراف الاستاذ الدكتور احمد أبو زيد والاستاذ محمود حسن وقد تحمل الجميع مسئولياتهم كمفكرين يتصلون اتصالا مباشراً بالمجتمع المصرى ولايعملون لمصلحتهم الشخصيه بل لمصلحه بلدهم ومن أجل رخاء مصر   وشكرا

كلمة الاستاذ الدكتور أحمد أبو زيد

رئيس المؤتمر

لقد توفر قسم الأنثروبولوجيا منذ انشائه فى عام ١٩٧٤ على القيام بعدد من الدراسات الحقلية فى المجتمع المصرى وبخاصة فى مدينة الاسكندرية .

ولقد كان موضوع العمل والقوى العاملة من أهم الموضوعات التى جذبت اهتمام القسم منذ البداية فكانت هنا دراسة عن هجرة الايدى العاملة من الواحات الخارجة .

وكانت هناك دراسة عن الهجرات العمالية وبخاصة إلى الكويت وكانت هناك دراسة عن اعادة تهجير اهالى النوبة .

وكانت هناك دراسة أيضا عن اسهام المرأة فى العمل فى أسوان وغير ذلك ثم جاءت هذه الدراسة التى نعقد هذا المؤتمر من اجلها والتى تتوج هذا الاهتمام وقد اجريت هـــذه الدراسة بالتعاون مع بعض الزملاء فى المعهد العالى للخدمة الاجتماعية وفى قسم الاجتماع بجامعة الاسكندرية وبتمويل من مؤسسة كونراد ادناور وليس من شك فى أن تعليم المجتمع المصرى يعانى فى الوقت الحالى ازمة حادة فى مجال العمل اليدوى والعمال الحرفيين وهى أزمة ترجع فى المحل الاول الى عاملين أساسيين .

العامل الأول :

هو هجـــرة كثير من الحرفيين فى مختلف المجالات إلى الدول العربية بحثاً عن مزيد من الكسب خاصة وأن الفرصة فى مجالات العمل اليدوى واسعة جدا فى تلك البلاد التى تعمل جاهدة على بناء نهضتها العمرانية ولقد كانت مصـــر دائما مركـز لتصدير المدنية والحضارة إلى الشرق العربى كما كان المصريون دائما بناة حضارة خلال تاريخهم الطويل ، ولقد تمثل هذا فى العصر الحديث فى قيام المصريين بإدخال التعليم بكل مراحله من التعليم الابتدائى حتى التعليم الجامعى فى تلك البلاد كما أنهم هم الذين تولوا ولا يزالوا يتولون أهم المراكز فى مجـــالات الهندسة والطب والتمريض وغيرها ثم جاء أخيرا دور العمل اليدوى بحيث نجد الآن بعض المجـالات وقد أغلقت على المصريين وحدهم فى كثير من تلك البـلاد العربية وبخاصة الدول المنتجة للنفط .

العامل الثانى :

هو ترفـع كثير من المصريين عن الأعمـــال اليدوية وعن ممارسة بعض الحرف نتيجة لبعض الرواسب الثقافية المتوارثة من الماضى وهذا مظهر نجده فى كثير من المجتمعـات التقليدية العربيـة حيث ترتبط المهنة والحرفة بمستويات اجتماعية معينة بالذات ، وحيث تعتبر الأعمـال الذهنية مثلا وفقـا على الصفوة المختارة أو الصفوة الممتازة بينما تعتبر الأعمال اليدوية أدنى مكانة وأقل مركزا بل وقد تعتبر مهينة ومعيبة إلى حد كبير ونحن نجد فى كثير من مجتمعات الشرق الأقصى مثلا أن الشخص الذى يهتم بالأعمال الذهنية أو الأعمال المكتبية يطيل من أكمام ملابسه حتى تغطى يديه تماما دلالة ورمزا على أنه لا يستخدم يديه فى العمل ومن الطريف أن نجد من النساء من تطيل أظافرها رمزا أيضا على أنها لاتستخدم يديها .

وكانت هناك ظاهرة شائعة حتى عهد قريب بين النساء فى مصر للتدليس على

الانتماء إلى فئات معينة من قطاعات المجتمع المصرى التى تستعين بالخدم فى البيوت وكان هذا أيضا يعتبر دليلا على المركز وعلى المكانة الاجتماعية .

وعلى ايه حال فلقــد ادى هذان العاملان اعنى الهجره والترفع عن ممارسة الأعمال اليدوية الى تناقص فى الايدى العاملة الماهره فى مجالات الحرف والعمل اليدوى بشكل ينذر بالخطر وهو أمر لابد من تداركه ومحاولة التغلب عليه ولقد ادى ذلك الى ظهور بعض الأمور التى تستحق ان نعرضها لها هنا بسرعه .

الأمر الأول :

هو انه على الرغم مما يوفره العمل اليدوى وممارسة الحرف الان فى مصر من دخل مرتفع فان هـذا العمل اليدوى لايحظى بكثير من العنايه أو الاحترام فى نظـر الناس ولا يضفى على صاحبه مكانه اجتماعية عاليه ومن هنا كان انصراف الناس عنه والخطير فى الأمر حقا هـــو أن المشتغلين بالعمل اليدوى وممارسة الحرف أصبحوا لاينظرون بكثير من التقـدير إلى الأعمال التى يمارسونها ولذا اتجهوا إلى تعليم اولادهم تعليما عاما وتعليما جامعيا نظريا بعيدا عن مجال الحرف والعمل اليدوى وقـد أدى ذلك إلى اختفاء نظام التلمذه الصناعية من كثير من المجالات على الرغم من انه كان يغذى هذه المجالات بالايدى العامله الجديده وعلى الرغم من ان الناس كما ظهـر من الدراسة التى سوف نعرضها اثناء هذا المؤتمر ينظرون اليه على أنه اكثر جدوى وفائده من التدريب المهنى الذى تقدمه المدارس الفنية والصناعية ومراكز التدريب المهنى وهذه نقطه خليقة بأن نبحثها اثنــاء هذا المؤتمر .

الأمر الثانى : —

هو ان النقص الواضح فى الحرفيين سواءا اكان ذلك نتيجة الهجرة أو نتيجة للانصراف عن المهنه قد ادى إلى انخفاض مستويات الاداء مع المبالغة الشديدة فى تقدير الأجور . وقد ساء الأمر بحيث يتطلب علاجا سريعا وليس من أول

وأهم وسيلة للعلاج هى عن طريق اعادة النظر فى سياسة التعليم فى مصر . بحيث تعطى مزيدا من الاهتمام والعناية إلى التعليم الفنى والتدريب المهنى وبذلك يمكن توفير الأعداد الكافية من الحرفيين لسد احتياجات المجتمع المصرى نفسه واحتياجات البلاد العربية الأخرى مادام هـــذا الأمر قد أصبح من نصيب العمال اليدويين المصريين بغير منازع وهـذه رسالة يجب على مصر ان تتدبر ابعادها وان توفر الوسائل القيام بها وليس من شك ايضا فى ان مصـــر ستكون ولسنوات طويلة هى المصـدر الرئيسى لتزويد هـــذه البلاد باحتياجاتها خاصة وأن بعض الشعوب العربية تنفر من العمل اليدوى نفورا شديدا لاعتبـــارات اجتماعية تقليدية .

الأمر الثالث : ـــ

هو ضرورة إعادة النظر فى نظام التلمـذه الصناعية الذى ظل يسود لفترات طويلة جدا من الزمن بحيث أصبح نظاما تقليديا وراسخا يتشرب فيه الصبى منذ سن صغيرة ليس فقط تفاصيل العمل اليدوى بل وايضا القيم والقواعد والقوانين الاخلاقية المرتبطة بأداء ذلك العمل كما أنه يرتبط اجتماعيا وعاطفيا بصاحب العمل وعمال العمل وبالعمل نفسه . فيتوفر لديه بذلك عنصر الشعور بالانتماء الذى يدفعـــة إلى الاجادة والاتقان والغيره على العمل .

ومره أخرى حين نعرض للتقارير المتعلقة بالدراسة الميدانية سوف نجـــد كيف أن نسبة كبيرة من الأشخاص الذين تناولناهم بالبحث لايكادون يثقون فى خريجى المـدارس الصناعية أو الفنية بقدر ثقتهم فى العمال اليـدويين الذين تربوا منذ صغرهم فى الورش ونشأوا وانخرطوا وتشبعوا باخلاقيات العمل .

الأمر الرابـع : ـــ

هو اننا حين نتكلم عن التعليم فلسنا نقصد التعليم الرسمى وحده فى مراكز التدريب أو حتى التعليم غير الرسمى فى الورش حيث نظام التلمذه الصناعية إنما

نقصد أيضا شيئا أكبر وأوسع من ذلك وهو تعلم الناس فى المجتمع كيف يعيدون النظر إلى العمل اليدوى ويعيدون تقويمه بحيث يتخذون منه موقفا مختلفا عن ذلك الموقف المتعالى الذى يسود الآن وأن ينظروا إلى ذلك العمل اليدوى فى ضوء أهميته ووظيفته الاجتماعية والدور الذى يمكنه أن يلعبه فى الاقتصاد القومى خاصة وأنه قد يكون مجالا لإمتصاص العمالة الزائدة عن الحاجة فى الريف والتى تهاجر إلى المدينة دون أن يكون لها شىء من مقومات العمل فى المدن والمجتمعات الحضرية وتدريب هذه الأيدى سوف يهيء مجالا جديدا لها وهجرة الأيدى العاملة فى مجالات الزراعة وفى المدن هما من المشكلات التى يجب أن نحيطها بعضا من إهتمامنا وإن لم تكن الدراسة الرئيسية قد تعرضت لها . . ولكننا نرجو أن نجد فسحة من الوقت لإثارتها أثناء إنعقاد جلسات هذا المؤتمر .

الأمر الخامس والأخير :

هو أنه يجب أن ندرك بكل وضوح أن مستقبل العمل اليدوى فى مصر وأية محاولة لتوفير الأيدى العاملة اللازمة فى مجالات الحرف واعطاء ذلك العمل ما يستحقه من عناية ومن اعتراف من المجتمع إنما هى فى آخر الامر مسألة تتصل بعملية خلق أوضاع ثقافية جديدة تختلف اختلافا جذريا عن الأوضاع الثقافية التقليدية السائدة بالفعل فى المجتمع المصرى .

كما أنها تتصل بالجهود المبذولة الآن لإعادة بناء الإنسان المصرى وهى جهود تلقى مزيد من العناية من جامعة الاسكندرية بالذات .

ان من الأمور التى تلقى قبولا شديدا لدى الناس هو أن المصريين فى عمومهم يميلون إلى الانخراط فى سلك الوظائف والأعمال الدائمة الادارية والمكتبية التى توفر لهم دخلا ثابتا مضمونا وأنهم يتجنبون بقدر الإمكان الاقبال على الأعمال التى لا يمكن الاطمئنان فيها إلى دخل ثابت وانما يتفاوت فيها الدخل بتفاوت الأوضاع والمناسبات والاحتياجات فى السوق حتى وإن كانت تعود عليهم فى آخر الأمر بدخل أكبر مما يحصلون عليه من الوظائف .

وليس من شك فى أن العمل اليدوى والحرفى يدر الآن دخلا أكبر بكثير من ذلك الذى يحققه الانسان المصرى فى الوظيفة الحكومية الثابتة ولكن يبدو أن هناك الآن نوعا من التمرد والثورة على هذا الوضع الذى يفرض الرضوخ لتقاليد بالية تتعلق بمكانة الوظيفة الحكومية وما تضيفه على صاحبها من احترام والسؤال الذى يتبادر إلى الذهن هو إلى أى حد يمكن استغلال هذه الفترة وهذا الرفض فى تحويل قيم المجتمع المصرى إلى العمل اليدوى بدلا من العمل المكتبى الروتينى ولم يكن قصدى سيداتى وسادتى من هذه الكلمة القصيرة أن أعطى محاضرة كاملة عن العمل اليدوى أو عن جانب واحد من جوانبه الخليقة بالدراسة ، إنما كان قصدى أن أثير بعض النقاط التى أعتقد أنه لابد من دراستها هنا مع غيرها من النقاط التى أرجو أن تحظى باهتمام المؤتمر فى جلسته المقبلة وشكراً لكم .

جلسات المؤتمـــر

تقديم الأستاذ محمود حسن للدراسات الرئيسية
فى بحث اتجاهات المجتمع المصرى نحو العمل اليدوى

موضوع البحث العام هو اتجاهات المجتمع المصرى نحو العمـــل اليدوى والواقع أن الفلسفة التى اهتدى بها هذا البحث تتركز أساسا على تنمية الانسان المصرى إذا كانت فكرة التنمية ترتبط بعمليات التغيير الاجتماعى والثقافى وأن هذا التغيير يحتاج إلى تحليل للعوامل الثقافية والاجتماعية التى تعوق الإنسان المصرى على الانطلاق وإذا كنا فى مجال التنمية الشاملة نحتاج إلى زيادة طاقات أفراد المجتمع والعمل على زيادة الإنتاج وبالتالى زيادة الدخل القومى والحد من زيادة السكان لرفع مستوى معيشة الفرد وتوفير فرص التعليم بأنواعه المختلفة لأفراد المجتمع بحيث يكون تعليما متوازنا يستجيب لحاجات المجتمع ومتطلباته الفعلية وبعث الاتجاهات الايجابية فى نفوس المواطنين للاقبال على العمل والاحساس بالانتماء والارتباط بأهداف المجتمع العليا فان هذه الأهداف من ثم تعتبر من مسئوليات الجامعات والمؤسسات العلمية التى ينبغى أن تتولى الدراسة والتشخيص ووضع خطط العلاج .

وقد كانت المؤشرات الأولى التى قادت هذا البحث تتمثل فى بعض المشكلات الجزئية التى تظهر فى انصراف الشباب من الحاصلين على شهادة الثانوية العامة عن الالتحاق بالمعاهد الفنية الصناعية أو التحويل إلى كليات ومعاهد أخرى يكون الحد الأدنى لمجموع الدرجات فيها يساوى مجموع الدرجات التى حددتها المعاهد الفنية الصناعية للالتحاق بها أو رغبة الطلاب الذين التحقوا بالمعاهد الفنية لاعادة امتحان الثانوية العامة مرة أخرى للحصول على مجمـــوع الدرجات التى تؤهلهم للالتحاق بالكليات الجامعية أو المعاهد العليا .

وكانت المبررات التى يقدمها الشباب لهذه التصرفات من واقع احتكاكنا المباشر بهم تدور حول سوء البرامج أو ندرة المدرسين فى المعاهد الفنية أو عدم توفر فرص عمل أمام خريجى هذه المعاهد .

وقد قادنا التعمق فى دوافـــع الطلاب فى الإنصراف عن هذا النوع من التعليم إلى اكتشاف الأبعـاد الثقافية والاجتماعية سواء فى القيم الاجتماعية التى ترتبط بالعمـل اليدوى وما تتضمنه من اتجاهات أو من ناحية ارتباط العمـل اليدوى بالبناء الطبقى فى المجتمع .

ومن هنا رأت هيئة البحث أن تتجه بدراستها فى المحل الأول إلى المجتمع ككل والتعرف على اتجاهات المجتمع المصرى نحو العمل اليدوى كقضية أساسية ملحة فى الظروف التاريخية الراهنة التى يمر بهـا المجتمع بعـد أن أخـذ بسياسة الانفتاح الاقتصادى وما سيتبعها من أساليب تكنولوجية متطورة تحتـاج إلى المزيد من الأيدى العاملة المدربة التى تستطيع استيعـاب القدرات المتجـددة بالإضافة إلى ضعف الإقبال على تعليم الحرف اليدوية والنفور منها الأمر الذى يستدعى ضرورة التعرف على اتجاهات المجتمع نحو العمـــل اليدوى فى ظل الظروف حتى يمكن الوصول إلى الحقائق الموضوعية التى تساعد فى رســم سياسات التعليم والاعلام وتعـديل القيم الثقافيـة التى تناهض أو تنفر من

العمل اليدوى حتى يمكن القضاء على الاتجاهات السلبية التى تعوق برامج وأهداف التنمية الاجتماعية . الشاملة .

خلال الاجتماعات المتكررة الاسبوعية التى كانت تعقدها هيئة البحث والتى رأسها السيد الاستاذ الدكتور أحمد أبو زيد وشخصى والزملاء الدكتور محمد محجوب والدكتور فاروق اسماعيل والدكتور على جلبى والاستاذ عروس خليفه والاستاذ سلامه غبارى والاستاذ محمد البغدادى كانت المناقشات تجرى أسبوعيا فى اجتماعات علمية بدأت بالمسح الشامل للدراسات الاكاديمية أو الثقافة العامة التى تناولت هذا الموضوع فى مراجعها المكتبية .

وبدأ البحاث يرتادون هــــذه المراجع بحثا عن الموضوعات التى ترتبط بالاتجاهات والقيم والعمل اليدوى بصفة عامة وكذلك الاطلاع على البحــوث السابقة قد تفيد هيئة الباحثين .

ومن خلال المناقشات تفــرع البحث الاصلى أو الموضوع الاصلى عـــدة موضوعات فرعية .

تناول البحث الأول المسح الاجتماعى لاتجاهات المجتمع فى حى باب شرقى نحو العمل اليدوى .

وتناول البحث الثانى دراسة انثربولوجية للبناء الاجتماعى للورشة .

وتناول البحث الثالث دراسة الحالة للعامل اليدوى .

أما البحث الرابع فقد تناول دراسه الظروف الاجتماعية والاقتصاديهللصبيه فى الاعمال اليدوية .

بالنسبة للموضــــوع الأول قد نتناول المنهج لماذا كان اختيارنا لحــى باب شرقي ؟ .

أولا كان فى معهد الخدمة الاجتماعية دراسات سابقة لهذا الحى أو القسم مرة كمسح اجتماعى ومرة أخرى للتعرف على اتجاهات الأزواج نحو تنظيم الأسرة هذا الحى الذى يقع فى وسط الاسكندرية ويمتد من شمالها إلى جنوبها القسم الوحيد جغرافيا واجتماعيا وثقافيا الذى يأخذ فى المدينة من شمالها إلى جنوبها ونجد فى الطبقات الاجتماعية والثقافية حتى المزارعين يقعون فى جانب هذا القسم .

من ناحية أخرى كان لقسم الانثروبولوجيا دراسات سابقة بمنطقة كوم الناضورة وهى فى قسم اللبان وكان الأخوة الزملاء فى قسم الانثروبولوجيا والباحثين فى القسم على دراية واتصال بالورش والأعمال اليدويه فى هذا القسم وكما سوف يتبين لنا أن هذه المنطقه سوف تكون منطقة اختيار ومنطقه عملية لإكتشاف حقائق متعددة بنيت عليها كثير من الخطوات التاليه فى البحث الميدانى .

وقد اعتمد البحث الخاص باتجاهات فى حى باب شرقى على المسح الاجتماعى والعينة العشوائية المنتظمة والتى اختيرت من سياخات وتم تصميم استبيان لجمع البيانات من أفراد مجتمع البحث وقد كان من المتعذر بطبيعه الحال أن يشمل المسح الاجتماعى مدينة الاسكندرية فى سنه وهو وقت لا يكفى لإتمامه ووضع تقاريره النهائيه .

ثم اختيار العينة من أكبر أحياء الاسكندرية من حيث المصلحة الجغرافية كما كان سكانه تقريبا يمثلون الخصائص الديموجرافية لسكان المدينة ومن دراسات سابقة للحى تبين أنه من المحتمل أن يضم بين سكانه مختلف المستويات الاجتماعيه والاقتصادية وينتظم سكانه فى تدرج اجتماعى واضح ينتشر من شمال الحى إلى جنوبه ومن هنا كان اختيار حى باب شرقى كمجال بشرى للبحث ويضم حى باب شرقى عدد من الشياخات بعضها يتسم بكثافة من الناحية السكانية البحتة أو شياخاته مأهولة بالسكان كما ينتشر أيضا فى الحى بالورش الحرفية فى مختلف الحرف مثل الكهرباء وميكانيكا السيارات والدوكو إلى

جانب عمليات متعددة من مكوجية إلى صالونات حلاقة وأنواع متعددة من الحرف كانت تنتشر فى هذا الحى .

بدأت عمليات المسح الاجتماعى بحصر جميع الاسر القاطنة فى الشياخات المختلفه ثم اختيار عينة البحث وعددها ٦٥٠ رب أسرة على النحو التالى :

شياخه وابور المياه ٣٠ رب أسرة إذا اعتبرنا الوحدة أو المفردة التى تجمع منها البيانات هو رب الاسرة سواء كان رجل أو سيدة إذا ما كانت الزوجه هى رب الاسرة المختلفه أو الارملة .

شياخه الازاريطه واختير منها ٨٠ رب أسرة .

الابراهيميه قبلى وبحرى ٢١٠ رب أسرة .

الحضرة بحرى ٢٢٠ رب أسرة .

وكانت العينه فى جملتها ٦٥٠ رب أسرة وكان الاختيار بنسبة عدد سكان الشياخه .

وعولجت النسبه بالمعاملات الاحصائية المختلفة وقد تبين أنه لاتوجد فروق جوهرية بين خصائص العينة والمجتمع الاصلى لحى باب شرقى حيث تعداد ١٩٦٠ الذى كان متوفراً تحت أيدينا .

أداة البحث كانت استبيان ثم تطبيقه عن طريق المقابلة المباشرة بين الباحث وأفراد العينة وقد استغرق تعميم الاستبيان عدة جلسات كانت تناقش اللجنة أو الخاص بالبحث كان يناقش الاستمارة خطوة خطوة ثم تم اختيارها ميدانيا وأدخلت عليها التعديلات المطلوبة حسب بعض الأسئلة التى وجد أن لا طائل من ورائها أو بعض الأسئلة التى كانت تثير حساسيات لدى بعض الاسر .

ثم وضعت الاستمارة فى صيغتها النهائية وانتقلت العملية إلى تدريب الباحثين الميدانيين لجمع البيانات بمعرفة الأستاذ المسئول بهذا البحث .

وكان الاستبيان يضم بيانات عن المستويات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية أى بيانات المستويات الطبقية لمجتمع البحث كذلك بيانات عن إتجاهات الافراد فى المستويات الطبقية المختلفة نحو العمل اليدوى .

وقد تم تقسيم موضوع الدراسة إلى ثلاث أقسام رئيسية لانه طالما أن الموضوع يرتبط باتجاهات فان الاتجاهات تشمل ثلاث جوانب الجانب الأول هو الجانب المعرفى .

الجانب الثانى هو جانب العادات السلوكية التى يكتسبها الفرد نتيجة تعلقه بموضوع معين ثم القيمة التى يحملها الشخص نحو هذا الموضوع .

بالنسبة للموضوع الأول معرفة مجتمع البحث بالعامل اليدوى يتبين أن أفراد المجتمع لديهم فكرة عن العمل اليدوى وكانت هذه العمليات تزداد أكثر بالنسبة للموظفين .

ونلاحظ أنها تقل عند أرباب المهن كالاطباء والمهندسين والمدرسين والصيادلة وجاء الفلاحون قبل المهنيين .

بالنسبة للعادات السلوكية تبين من الدراسة أن أفراد مجتمع البحث يتصلون بالحرفيين اتصالا مباشراً لقضاء مصالحهم اليومية أو الحصول على ما يحتاجون اليه من سلع أو خدمات ويصبح كل شخص على صلة بحرفى محدد يتعامل معه بصفة دائمة وقد يلجأ بعض الافراد إلى التواجد فى المحل أو فى الورشة لحين إنهاء العمل المطلوب إنجازه ولا يجدون غضاضة فى هذا التواجد .

ولكن من ناحية أخرى نجد أن نسبة قليلة جدا أقامت علاقات زواجية مع أسر الحرفيين كما لم تظهر علاقات المشاركة أو التعاون سواء فى الاقامة بمسكن

أو بيت واحد مع أسر الحرفيين أو إقامة مشاريع عمل مشترك معهم إلا بنسبة بسيطة بين أفراد مجتمع البحث ولم يمنع هذا الاتجاه العام من أن أفراد مجتمع البحث الذين يقطنون فى مسكن واحد مع الحرفيين اليدويين ونسبتهم صغيرة فى المجتمع موضوع الدراسة من اقامة علاقات ودية معهم وتبادل الزيارات والمجاملات فى المناسبات الاجتماعية المختلفة ولم تكن هذه العادات السلوكية واحدة بين أفراد مجتمع البحث وقد كان الموظف هنا من أكثر الفئات اقبالا على فئة الحرفيين ويبدو أن تعاملهم أكثر من أى فئة أخرى مع هؤلاء العمال اليدويين .

ويرجع التفاوت فى العادات السلوكية إزاء العمل اليدوى إلى التفاوت فى طبيعة العمل الذى يمارسه الأفراد فى المجتمع ومن ثم فى الأوضاع الطبقية داخل المجتمع .

تقييم العمل اليدوى من وجهة نظر مجتمع البحث :

تبين من الدراسة أن أفراد مجتمع البحث تقل ثقتهم بالحرفيين اليدويين ويعتقدون أن الأمانة فى العمل لاتتوفر إلا فى القليل منهم ولايحرص إلا القليل منهم على اتقان العمل أو الالتزام بالمواعيد التى يحددونها لإنهاء العمل المطلوب ويعتقد أفراد مجتمع البحث أن الحرفيين يرتبطون بعمليات متعددة قد تفوق طاقتهم حتى يحصلوا على مقدم أتعاب من أكبر عدد من العملاء ولكنهم فى النهاية لايهتمون بانهاء العمل المطلوب أو اتقانه ويبالغون دائما فيما يطلبونه من أتعاب فى مقابل العمل الذى يقومون به .

وعلى الرغم من إعتقاد أفراد مجتمع البحث ان الحرف اليدوية تعتبر من أهم الاعمال التى يحتاج إليها المجتمع فى الوقت الراهن وأنها تجلب عائدا ماديا على اربابها أكثر من كثير من الاعمال الأخرى فى المجتمع وأن الحرفيين من ذوي الخبرة من العمل بالورش أفضل من الحرفيين خريجى المدارس والمعاهد

الفنية فان أفراد مجتمع البحث لا يعطون أهميه تذكر للحرفيين فى المجتمع فتقل المكانه الاجتماعية التى يحتلونها فى نظرهم . وتنخفض منزلتهم الاجتماعية بالمقارنة بغيرهم من أصحاب الاعمال الأخرى ولا يفضل أفراد عينة البحث أن يختاروا لبناتهم أو شقيقاتهم أزواج يعملون فى أى حرفة من الحرف اليدوية ولا يميلون أن يعمل أبنائهم وبناتهم فى حرف يدوية حتى ولو اضطروا إلى ذلك .

وقد أجرى أفراد العينة تقييمات مختلفه للحرف اليدوية مرجعه إلى اختلاف طبقات المجتمع وكانت فئه الموظفين من أقل الفئات ثقة فى الحرفيين اليدويين ويفضلون الارتباط بالصداقه مع التجار ويفضل أرباب المهن كالأطباء والصيادلة والمهندسين والمدرسين والمحامين وغيرهم الارتباط بصداقات أخرى ومع فئات غير الحرفيين .

وكان الموظفون فى مجتمع البحث يرضون عن أعمالهم ، ويفضلون أن يعمل أبناؤهم فى أعمال مماثلة لأعمالهم ويدخلون فى زمرة المهنيين وليس الحرفيين بالنسبة لأبنائهم .

والقضايا الجديرة بالنظر حتى أن تقييمات مجتمع البحث تعبر عن اتجاهات غير ملائمة نحو الحرفيين اليدويين وذلك برغم ادراك العينة بأن المجتمع فى حاجة إلى المهن والى الحرف اليدويه ويوجه البحث النظر الى خطورة انتشار هذه الاتجاهات بين أفراد المجتمع ووقوفه أمام التنمية الاقتصادية والتقدم الاجتماعى بوجه عام .

بالنسبة للدراسة الثانية وهى الدراسة الأنثروبولوجية للبناء الاجتماعى للورشة كان الهدف التعرف على وجهة النظر الأخرى .

أو كيف يعيش العمال داخل الورشة — ما هى العلاقات التى تحكم العمال داخل الورشة ما هى القيم التى يتمسكون بها .

ماهى آمالهم وطموحهم — كيف ينظرون إلى أنفسهم — وكيف ينظر المجتمع اليهم من وجهه نظرهم .

قاد هذا البحث الأستاذ الدكتور محمد محجوب أستاذ الانثربولوجيا بقسم الانثربولوجيا بكلية الآداب .

بدأت الدراسة فى هذا البحث بمرحلة استطلاعية للورش فى منطقة كوم الناضورة بقسم اللبان باعتبار المنطقة تتميز بالنشاط الحرفى وتتضمن تجمعات عمالية متنوعة وتنتشر بها الورش الصناعية . ومن ناحية أخرى كانت تتوفر لفريق البحث معلومات تفصيلية عن حجم القوى العاملة بالمنطقة وتخصصاتها أثناء القيام بدراسات حقلية ثابته الأمر الذى يسر اختبار وسائل البحث وتطويرها قبل الانتقال إلى مجال الدراسة الفعلى فى منطقة باب شرقى وادقام فريق البحث بحصر الوحدات الحرفية بمناطقها المختلفة فى منطقة باب شرقى وتم اختيار عدد من الورش لتمثل المجتمع الحرفى بالمنطقة .

واعتمد فريق البحث فى جمع المعلومات الانثربولوجية على الزيارات والبقاء ساعات طويلة من اليوم بالورشة للقيام بالملاحظة وباجراء الحوار التلقائى مع أصحاب الورش حسب دليل عمل أو اطار نوقش مع الباحثين الحقليين وتم الاتفاق عليه وتضمن الدليل بوجــه عام بيانات أولية عن الورشة من ناحية تاريخ انشائها وموقعها وعلاقتها بالمنطقة والتجهيزات الموجودة فيها — التخصص الحرفى للورشة — التكامل الحرفى مع الورش الأخرى والتكامل الحرفى بين العاملين بالورشة وتقسيم العمل — القوانين المنظمة للعمل بالورشة — روافد العمالة بالورشة — الورشة والتعامل مع العمــلاء — مشكلات الورشة — وانعكاسها على الحرفة التطورات الفنية التى يمكن أن تكون دخلت على الورش الظروف الاجتماعيه للعاملين بالورشة وتشمل تاريخ الحياة وظروف التخصص فى الحرفة والأعمال التى سبق مزاولتها قبل الالتحاق بالورشة — الحالة الزوجية

والاقتصادية والتعليمية والصحية وطرق استغلال وقت الفراغ ثم الورشة والتنظيمات الرسمية والغير رسمية — النقابة — التجمعات الغير رسمية فى المقاهى وغيرها الزعامة فى مجال الحرفة — الروابط وانعكاسها فى العلاقات العمالية وأخيرا الوضع الطبقى للمهنة — نظرة العاملين بالورشة لوضعهم الطبقى بالنسبة للحرف الأخرى — رؤية العمال لوضعهم الطبقى فى المجتمع بوجه عام — تصور العمال لرؤية العمالة لوضعهم الطبقى الطموح الطبقى ومدى رضاء العمال عن وضعهم الاجتماعى — تسرب العمالة الحرفية نتيجة التعليم — الاتصال الاجتماعى بين العاملين بالورشة وبين الأفراد من الطبقات الأخرى .

تبين من الدراسة فى لمحة سريعة أن معظم العاملين فى الورش قد التحقوا بها بالعمل كصبيان ثم اخذوا ينتقلون بين حرفة وأخرى حتى استقروا فى ورشة يرتاحون إلى العمل بهـا وكانت الظروف الاجتماعية والاسرية كوفاة الأب أو زواج باخرى غير الأم سببا فى اتجاه الصبى إلى العمل .

كما يعتبر الفشل فى الحياة التعليمية أحد أسباب الالتحاق بالورش. كذلك اشتغال الأب بالحرف أو الأخ الأكبر أو أحد الاقارب دافعا للصبى بالالتحاق بعمل معين كذلك اشار بعض العمال إلى سوء الأحوال الاقتصادية للاسره والتى كانت فى نظرهم أحد أسباب اتجاههم للعمل اليدوى . ويقول آخـر إلى العمل أو لمساعدة الأب فى عمله بالورشة ولقد تبين أن التحاق الصبيان بالاعمال المختلفة تتم بطريقة عشوائية دون أى تحديد فهى تتم بالصدفة البحته .

ويتحكم فى توجيه الصبى إلى حرفة معينة عدة عوامل منها الورش التى اتيحت له فرص العمل بها لفترة طويلة اكتسب خلالها خبرة بالعمل وهو لا يختار حرفة معينة بالذات بقـدر ما يأنس إلى معاملة المعلم المعاملة الشخصية كالعطف أو المجاملة الطيبة وقد يلجأ الصبى إلى حرفة كان الأب أو أحـد الاقارب يحترفها أو قد يلجأ إلى الاشتغال بحرفة يرى أنها تحتاج إلى جهد أيسر من غيرها .

ولا يعتمد معظم أصحاب الورش على مكاتب العمل للحصول على الايدى العامله رهم يخشون الخضوع للتأمينات الاجتماعية أولا يرغبون فى الدخول فى علاقات مع مأموريات الضرائب وباقى الصبيان للعمل فى الورشة من ابناء الجيرة فى المكان الذى تقع به الورشة أو اقارب الأسطوات وهؤلاء يستطيع صاحب الورشة أن يطمئن اليهم كما أن تدرج الصبى خلال عمله بالورشة ينمى فيه الولاء للمعلم والاحساس بالانتماء للورشة كما يؤدى إلى أنتشار روابط اجتماعية أقوى من علاقات العمل بين المعلم والصبى الذى يصبح بمثابة الأب بالنسبه له.

أما خريجوا مراكز التدريب المهنى والمدارس الصناعية فهم يفضلون العمل فى وظائف الحكومة أو القطاع العام ولايتجهون إلى العمل بالورش الا فى أوقات فراغهم بعد الظهر أو يعملون بعض الوقت خلال الاجازات الاسبوعية أو الثانوية .

ولذلك لايمكن اعتبارهم مصدر للعمالة المنتظمة فى الوقت الحاضر .

طبقات الأسطوات والعمال بالورشة

يتوفر بالورشة نوع من التكامل بين فريق العمل الذى يتمثل فى جيل الأسطوات الكبار وجيل الصنايعية الشبان وجيل الصبية ، ويباشر الاسطى من كبار السن عدة عمليات فى وقت واحد منها توزيع العمل والمعاينة والفحص والمتابعة وقد يقوم بتنفيذ بعض العمليات الفنية أوالصعبة ويوزع بعض الاعمال عل الصناع ، ويقف بجوار الصناع صبى أو أكثر يقدم لهم الادوات ويساعد فى التحضير لاتمام العمل ويمكن تمييز هذا الهرم الحرفى فى أغلب الحرف اليدوية ، ويتعرض الصبى فى كثير من الاحيان للضرب أو السب إذا اخطأ أو تأخر فى تقديم الأدوات المطلوبة . وعموما فهو يتقبل هذه المعامله حتى يتشرب الصنعة ويتعلم خباياها حتى يصبح الاسطى فى يوم من الايام يمكنه أن يأخذ بتاره مره أخري من الصبيان الجدد أما فيما يتعلق فى العلاقة بين الاسطوات كبار

السن والصناع من الشبان فإننا نجد تنافسا من الجانبين فالصانع الشاب يريد أن يشعر بكيانه وهو يمتز بقـوته الجسمية وقدرته على تحمل العمل الشاق كما تتوفر له فرصة التنقل من ورشة إلى أخرى أو الهجرة للعمل بالخارج والحصول على دخل مرتفع وذلك فهم موضع الحد من الأسطوات كبار السن لما يتمتعون به من خبرات ومثل هؤلاء الصناع يرتدون الملابس العصرية خارج العمل كما أن بعضاً منهم إذا ما أتيحت لهم فرصة السفر للخـارج وعاد ومعه ثروة فإنه يفتح ورشة خـاصه به مزودة بأدوات وآلات حديثة أما نظـرة كبار اسطوات الصنعة فينظرون إلى الشبان على أساس افتقارهم إلى الخبرة والمهاره والأمانة فى العمل وعدم القدرة على الإبتكار .

كما يرون أنهم ينفقون أمـوال كثيرة على الملاهى الحديثة والسهر والعادات السيئة ولذلك لايحافظون على مواعيدهم وأعمالهم .

علاقات العمل بالورشة :

نجد أن هذه العلاقات تسير حسب نظام دقيق التدرج فالأسطوات لهم وضع خاص متميز بالنسبة لبقية العمال والمساعدين والصبية وتحـدد الخبرة والمهارة الحرفيـة مركز كل شخص فى هذا النظام الهرمى الدقيق . ويرى أصحاب الورش أن العمال خريجوا المدارس الصناعية أو مراكز التدريب المهنى تنقصها الخبرة سواء الخبرة فى التعامل مع العملاء أو الخبره الفنية فى إكتشاف الخلل الذى يصيب الآلات أو سرعة إصلاح الأخطاء .

بالنسبة للظروف الفيزيقية للعمل اليدوى : نلاحظ ملاحظة هامة أن الورشة تتميز بالقذاره وعدم توافر الجوانب الصحية من ناحية التهوية أو الإضاءه الملائمة ، نفس الناس يكونوا فى حالة مزرية ويمكن من العوامل التى تنفر الأبناء أو خريجى المدارس الصناعية أنهم يعملوا بهذه الورش .

أيضا نلاحظ أن هناك تسيب فى مسألة الوقت ، فى مسألة الأجور وساعات

العمل ، الأجازات الصنوية ، الراحات لاتتوفر القيود القانونية التى تنظم مثل هذه الأمور فى علاقات العمل .

بالنسبه للبحث الثالث الذى قام به الدكتور فارق أسماعيل المدرس بقسم الأنثربولوجيا وفريق البحث وقد عنيت بدراسة الحالة فى العمل اليدوى، كانت موضوع آخر يهمنا أن احنـــا نتعرف بعدما شفنا الوشه كنسق وبناء أجتماعى داخل الورشة يهمنا أن أحنا نعرف العمال اللى بيشتغلوا جوه .

أتبع فى هذه الدراسة المنهج الانثربولوجى على أساس مقابلات يق.وم بها الباحثون الميدانيون للعمال فى داخل الورش وأيضاً أختير العمال بطريقة «شوائية من الورش المنتشرة فى الشياخات بقسم باب شرقى .

تبين من البحث أن العمال تسود بينهم نسبة الأمية بدرجة كبيرة أنقطع غالبيتهم عن الدراسة من بداية السنوات الأولى الابتدائية أو قد لايكونوا ألتحقوا نهائى بالدراسة هؤلاء العمال بطبيعة الحـال يرون أن التعليم الفنى المتخصص لايصلح أن يقدم عمال فنين أو صناع الصناعة .

طبعاً يتعصبوا الوضع الخاص بهم فنلاحظ أن الحالة الصحيه تسود بينهم كثيراً من الأمراض المهنية لإفتقار هذه الورش لوسائل الوقايه والأمن أو أهمال هؤلاء العمال أنفسهم وعدم توفر الوعى الصحى لديهم أو أهمال حتى مايوصى به الأطباء من أجراءات علاجيه .

تبين من الدراسة أيضاً أن هـــؤلاء العمال التحقوا بهذه الورش كصبيان وتدربوا فى العمل حتى أصبحوا أسطوات فيها .

نلاحظ أن الظاهر فى الوسط العمالى نجد ظاهرة مثيره أن ٥٠٪ من العمال غير راضين عن العمل اليدوى . على حين كان نسبة ٤٨٪ من هـؤلاء العمال راضين على العمل الحرفى ويعتقدون أنهم قادرين على أنهم يتكيفوا ويحققوا ذاتهم والدخل الملائم بالنسبة لهم .

وتناولت الظروف الاجتماعية والاقتصادية للصبيان كقطاع . الحقيقة يهمنا أيضا لو كان هؤلاء الصبيان اكتشفنا كيف إذا كانوا يعتبروا مصـــدر رئيسى للعمالة .. ما الذى يحتاجون اليه لتعليمهم واستقرارهم أيضا بالصـدفه .. ليست هناك أى عملية منتظمة لتدريبهم على الحـــرف .. قد يستمر الصبى فى الورشة خمس أو ست أو سبع سنوات حتى يكون ملم بالحرفة التى يعمل بها ليس هناك أى اشراف بالنسبة لظروف العمل التى يعملوا بها وحياتهم فى أعمار مبكرة ، وجدنا صبيان أيضا صغار السن من ٧ سنوات يلحقوا بالورش لتعلم الحـرفة وجدنا أيضا أن النسبة العظيمة منهم لم يحصلوا على التعليم المناسب حتى التعليم الابتدائى ، وإذا كانت الدائرة تدور بهـذا الوضع فسنجد أن الصبيان تعليمهم بسيط يلتحقوا بالعمل حتى يكتسبوا مهارات بالصدفة البحته ويكون عندنـا دائما عمال على مستوى ضعيف من ناحية المهارات الفنية .. ثم ينزلوا فى المجتمع غير مهيئين أو مسلحين لأن يؤدوا إلى زيادة الانتاج أو رفع مستوى انتـاج المجتمع وستظل عملية الصبية إذا كانت هى المدخـــل الأساسى الحاضر لتزويد المجتمع بالعمال المهرة .. فلا بد أن هذا النظام يعاد النظر فيه ويوضع له الأسس السليمة لتوفير العمالة ن المستقبل .

الدراسة الرابعـة :

وقد قام بها فريق من المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالاسكندرية

د. أحمد أبو زيد :

لقد حدد لنا الاستاذ محمود حسن المشكلات الرئيسية التى قابلت الابحاث الأربعة وقد تراوحت الدراسة التى أجريت حول اتجاهات المجتمع المصرى نحو العمل اليدوى بين المنهج السوسيولوجى الذى يتبع المسح الشامل والمنـــاهج الانثروبولوجيـة ودراسة الحـالة ودراسة الورشة وأثار تساؤلات مضمونة ، هل المناهج التى استخدمت فى هذه الدراسة هى أفضل المناهـج — أم أنه من الممكن استخدام مناهج أخرى كالمناهـج السيكلوجية على سبيل المثال أى لو أننا استخدمنا الأساليب الاسقاطية هل كانت نتائج الدراسة تتخذ مسار آخر .

وربما هذا هو نوع التساؤلات التي أود أن تطرح من حضراتكم فقد حاول أن يوجه مسار النقاش نحو تناول قضية المناهج والأساليب .

أ — عزيز القزاز :

لدى سؤال عن منهجية البحث والسؤال عام وليس سؤال خاصا واعتقد أن أهمية موضوع البحث المطروح أمام المؤتمر ترجع إلى أنه لا يمثل أهمية ليس فقط بالنسبة للاسكندرية أو مصر ولكن للمنطقة العربية والدول العربية أيضا لأن المعروف عن العمل اليدوى والاشتغال بالأعمال المكتبية بالوظائف الحكومية مشكلة شائعة فى العالم العربى ومشتركة بين أقطاره .

ومما يلفت نظرى أن المسألة الأساسية ليست فى موضوع المركز ولكن حجر الأساس هو الإنتاجية ، انتاجية الورش أو المصانع الصغيرة التى يعملون بها .. كفاءة العامل فى العمل وهى ترتبط أو تؤثر على مستوى انتاجية الورش واذا كانت الانتاجية مرتفعة يرتفع دخل الورشة وربحها ، وهذا ينعكس على دخل صاحب الورشة وعلى من يعملون فيها ، وهـــذا كله ينعكس ايجابيا على موقف هؤلاء واتجاهاتهم نحو العمل وبارتفاع المستوى المادى تتغير نظرتهم الاجتماعية .

اذن الانتاجية أو كفاءة العمال ومستواهم الفنى العملى وليس النظرى هو الأساس ومنه تتفرع سائر المسائل كتطوير الانتاجية وكفاءة العمال عن طريق عملهم فى مؤسسات . وأتمنى لو خصصنا قسما خاصا من الدراسة للانتاجيـــة وكيفية تطويرها سواء للورش أو العمال .

ونحن نعتقد أن هنـاك عوامل كثيرة منها مفهومنا للتصنيـع .. فالتصنيع لايعنى نقل معامل صناعية كبيرة من الغرب إلى بلادنا وإلى الأقطار العربية أو خلق نظم صناعية ليس لها جذور وإنما التصنيع يبدأ بالانسان وسيلة التنميـــة وهدف لها فى نفس الوقت .

فيبدأ بالانسان وبالورشة ولا يعنى مجرد نقل التكنولوجيا ، فالانسان خالق ومدعم التنمية ومشرف عليها بحيث يتعدى، حدود ما يأتى من الخارج ... ذلك لأن المعامل الصناعية الكبرى فى الغرب بدأت صغيرة كورش فبدأت بنظام الورش وتطورت عضوية (فهى ليست مسألة قفزات) ودخلت مراكز الابحاث فيها ، فالمصانع الصغيرة والورش هى المساواة الحقيقية لعملية التصنيع التى نشهدها كذلك فقد اتجهت أغلب الدول التى تعطى مساعدات التنمية إلى أنها تود أن تشجع هذا النوع من الصناعات الصغيرة والمتوسطة الحجم وذلك داخل حتى الدول الغربية ذاتها .

وهذا الموضوع المركزى يقودنا الى موضوع مركزى آخر . وكيفية وضع برامج لرفع مستوى الانتاجية ورفع كفاءة الورش الفنيين والعمال اليدويين يعملوا بها وهذه البرامج يتعلق عليها مستقبل هذا القطاع الصناعى .

كذلك فان عددا كبيرا من الحرفيين الصغار الذين عملوا فى الخارج يرجعون ببعض الأموال لماذا لا نفتح المجال للآخرين الذين ليس لديهم القدرة فى الذهاب للخارج واحضار المال لفتح محلات وورش خاصة بهم . فالقضية هى قضية دخل وانتاجية فى المحل الاول .

د . محجوب :

اتفق مع د . القزاز على النقطة المركزية وأهميتها فى موضوع البحث ـ أهمية الانتاجية فى القطاع الخاص ، ولقد أشار الأستاذ محمود حسن فى عرض سريع الى أن الانتاجية كانت من أهم النقاط فى الدراسة الحقلية .

وهنا لابد من التركيز على مقومات ومعوقات الانتاج وأثرها فى الانتاجية الورشة ، فقد تناول البحث مشكلة الموارد وكيفية حصول صاحب العمل عليها ـ الصعوبات من الهيئات الادارية ـ العمالة وأثرها فى انتاجية الورشة ومتطلبات السوق، كذلك أوضح البحث علاقة الدخل الفردى للمشتغلين بالحرف

اليدوية (وهو أكبر من دخل المهنيين فى القطاع العام) بالانتاجية فالسباك يحصل على أجر أكبر من مهندس فى مستوى متقدم ، والظريف أنه على الرغم من ذلك فان المجتمع مازال ينظر إلى التعليم على أنه الأفضل ، فالشخص الذى يحصل على بكالوريوس هندسة يحصل على عشر وحدات من الأجر ولو كان عاملا يدويا فقد يحصل على ٣٠ وحدة من الأجر لأداء نفس العمل ومع ذلك يصر على الوظيفة ، وقد أوضح البحث مدى تفضيل حاملى الشهادات للعمل بالوظائف بجانب العمل الحرفى فى مرحلة ثانية برغم مايدره هذا العمل من كسب كبير . فهناك اتجاه حيث يتخرج الفرد من المدرسة المهنية ثم يتجه بعد الظهر للعمل ببعض الورش وهنا يكون قد حافظ على المركز الاجتماعى وفى نفس الوقت على دخل مرتفع من العمل الحرفى فى القطاع الخاص .

د . عبد الباسط حسن :

يعتقد أن النقطة التى أثيرت نقطة مهمة ، وهى نقطة الانتاجية والعوامل المؤثرة فيها ونحن نجد أن البعض يحاول التركيز على الجوانب الاقتصادية والبعض يركز على الجوانب السيكولوجية أو الاجتماعية — وهناك جدل كبير بين علماء الاجتماع حول أولوية الجوانب الاجتماعية أو الاقتصادية فى التغيير، واعتقد ان الدراسات المختلفة للاقتصاديين حول الحلقة المفرغه للفقر وهل تتغير بتغير العامل الاجتماعى أو الاقتصادى أو هل يمكن الاعتماد على أحد العاملين دون الآخر .

نحن نسلم جميعا بارتباط العاملين إلى حد كبير بحيث لايمكن اغفال احدهما عن الآخر ، ومن هنا ننطلق إلى فكرة أخرى وهى أن دراسة الانتاجية وعوامل التأثير فيها كثيرة منها عوامل اجتماعية وبعضها اقتصادية أو سيكولوجية .

وفى الدراسة التى نحن بصدد مناقشتها تم التركيز على النواحى الاجتماعية وان كان من الممكن فى مرحله لاحقة التركيز على النواحى الاقتصادية .

د. محمود أبو زيد : —

نجد من عنوان البحث « اتجاهات المجتمع المصرى نحو العمل اليدوى » فان المنهج سليم وهو التركيز على الجانب الاجتماعى ، ولكن هناك تساؤل هـل أرتفاع المستوى المادى للعمال سوف يغير من سلوكهم الاجتماعى ومن النظرة الاجتماعية للعمال ؟ الواقع أن هذا الارتفاع لم يغير هذه النظرة .. وليس من الضرورى أن نفصل بين الجوانب الاجتماعية والاقتصادية — كذلك الابتعاد عن موضوعية البحث .

ومن حيث المنهج : أجد أنه فى العينة كان التركيز على رب الأسرة كوحدة للقياس ولكن نقطة أو استفسار هل رب الأسرة ونحن بصدد قياس اتجاهات المجتمع المصرى نحو العمل اليدوى كوحـدة للقياس يعتبر مؤشرا يكفى لان يعطينا كل الدلالات عن اتجاهات الأسرة نحو العمل اليدوى دون سائر أفراد الأسرة كالأم والأبناء أين ربه الأسرة والجيل الصغـير والتركيز على العمال ذاتهم فاتجاهات المجتمع واضحة كل الوضوح كالتركيز على رب الأسرة يعتبر ناقصا — والمفروض التركيز أيضا على الصغار وغيرهم .

د. أحمـد أبو زيد : —

لو نظر الدكتور محمود إلى التقرير وإلى بحث الحالات لوجد أن كان هناك تركيز على ربه الأسرة فإن البحث لم يقتصر فقط على رب الأسرة .

د. على جلبى :

التركيز كان على رب الأسرة قد يكون رب الأسرة الذكر أو الانثى وهذا

فضلا عن أن الاعمار كانت متفاوته أفراد أقل من عشرين سنه وأقل من ثلاثين كما تفاوت الجنس فأفراد العينة تكون مجموعة مختلفة .

والنقطة التى أود التركيز عليها هى ضرورة تعاون المتخصصين فى المجالات المختلفه لدراسة مشكلة معينة حتى يمكن أن يعطى كل منهم خبراته . . . وبالفعل فقد كان فريق هذا البحث المطروح أمامنا مكون من متخصصين فى الانثروبولوجيا وفى الخدمة الاجتماعية وفى علم الاجتماع . وقد كان من المفروض أن يكون هناك تعاون بين فريق بحثى ينتمى إلى تخصصات مختلفة لدراسة ظاهرة واحدة حتى يمكن أن تفيد فى فهم الظاهرة .

ولذا فاننا نوجه نقدا ذاتيا للبحث : فقد كان لابد من توسيع فريق البحث وخاصة الاستعانه بالمتخصصين فى الاحصاء وعلم النفس والاقتصادوالتاريخ مما كان سيعمق النظرة للموضوع فمثلا المتخصص فى الاحصاء يعطى احصاء لحجم الاتجاهات نحو العمل اليدوى فمثلا ما هو الحجم وقدر تلك المشكلة وكيف يزيد أو يقل .

أما الفريق البحثى المتخصص فى علم النفس يمكن أن يبين عن الصورة الذاتية لدى الحرفى عن نفسه ويمكن أن يعطى صورة وتعميق أكبر — أما عن التاريخى فيمكن أن نستفيد من خبراته فيما يتعلق بوضع الحرف والحرفيين فى مصر .

ولكننا فى حدود أمكانيات البحث والوقت المتاح له أجريت هذه الدراسة مما توفر لدينا من التخصصات وهو الجانب الاجتماعى والانثرولوجى والخدمة الاجتماعية فى محاولة لفتح الطريق أمام الجهود المخلصة للمساهمة فى دراسة الموضوع من نواحى مختلفة فيمكن بعد ذلك أن ندعم الفكرة من الناحية السيكولوجية والاقتصادية والسياسية .

د. أحمد أبو زيد :

وافق د. على جلبى فيما يتعلق بقصور تلك الحلقة وضرورة استكمال تلك النقطة .

د. محجوب :

فى تقديرى أن المشكلة فى العالم العربى بالنسبة للعمل اليدوى ليست مسألة اتجاهات سلبية نحو العمل اليدوى ، فالمجتمعات اليدوية تحقر من أهمية العمل اليدوى وكل من يقوم بالعمل اليدوى يعتبر شخصا حقيراً ليست له أية قيمة فى المجتمع بالنظر إلى العمل فى الرعى والمشكلة فى تقديرى أن هناك مشكلات حقيقة تواجه العمل اليدوى فى مصر ووصفه ليس مرجعها تحقير المصريين للعمل اليدوى ولكن مرجعه مشكلات تتمثل فى الهجرة وعدم اعطاء الفرصة لنمو القطاع الخاص — الإتجاهات غير الرشيدة فى التوجيه التعليمى والتسرب بين المدربين من المدارس ذوى المهارات وغيرها سواء بالهجرة أو التحول من العمل اليدوى إلى الوظائف أو من يلبسون الياقات البيضاء ومثال ذلك كانا نركب مع سائقى قد يكون بكالوريوس أو ليسانس وربما يتباهى ويقول أنا معى بكالوريوس مهنى رواسب وبقايا وليست ظاهرة عامة فهى رواسب ، المشكلة ليست اتجاهات سلبية ولكنها مشكلات موضوعية تواجه العمل اليدوى .

د. عبد القادر الذغل :

أن هناك تشابها كبيرا بين مصر وتونس فاتجاهات التونسيين نحو العمل اليدوى هى نفس اتجاهات المصريين فالمشكلة ليست فى الاسكندرية أو مصر ولا العالم العربى ولكن على الصعيد العالمى بل وفى أمريكا اللاتينية .. الا أن التفهم الأنثربولوجى فى هذا البحث ناقص لأنه يفتقر إلى الاقتصاد السياسى فهناك الآن فى فرنسا نقاش كبير حول العمل اليدوى وما يسمى بالعمل

الفكرى والصلة بين القطاع الصناعى الرأسمالى وبين القطاعات غير الصناعية فالمشكلة هى الاقتصاد السياسى الذى تحتاج اليه وليست مشكلة انتاجية .

د. سعيد فرح :

أعبر عن أمنية أرجو تحقيقها لو أن هناك تكملة للبحث ، فحى باب شرقى لا يعبر عن اتجاهات مدينة الاسكندرية . العمل اليدوى فى بعض المجتمعات لا يحقر اطلاقا مثل الذين يعملون بالزراعة يجب النظر اليهم على أنهم يدويين فهم يصدرون هذه الزراعات ويحصلون على الآلات ولا يجب أن نهملهم فى دراستنا فهم يحققون انتاجية عالية فالمشكلة مشكلة مادة .

د. على جلبى :

لو راجع د. سعيد التقرير سيجد أن عنوان التقرير المسح الاجتماعى بالعينة فى باب شرقى فلم نقل أن هذه اتجاهات المجتمع المصرى وأنها تمثل القطاع المصرى ، ولكن ما يتعلق بالاتجاهات هو الجزء الخاص بالبحث بحى باب شرقى فقط .

د. الفت :

حى باب شرقى يأخذ المدينة من الشمال إلى الجنوب فهو مثل كل المناطق من حيث الدخل والثقافة وغيرها فهى تمثل الفئات الحرفية المختلفة ، ولكن هنا أسئلة هى .

١ — من هم الحرفيون ؟ من يقوم باصلاح التلفزيون هل هو حرفى ، سائق التاكسى — الصنايعى الذى يصنع البراويز ؟

٢ — هل البحث توصل إلى أن يقول بأن الحرفى متعلم أو غير متعلم .

١ ـ محمود حسن :

المعيار بداية أساسية لهذا البحث ، فالحرفى كل من يقوم بعمـــل يدوى لكسب رزقه ، أصحاب المؤهلات وخريجى المدارس الصناعية ممن اكتسبوا الحرف بالممارسة والخبرة البراويز ، فنى تصليح التليفزيون حرفى أيضاً يشتغل بيديه ،والفكرة الاساسية فى البحث ـ إذا كان كلامنا أن المعاهد الفنية تقـــدم العامل الماهر ثم وجدنا الاسر والاباء تحجم عن إرسال أولادها إلى المدارس الصناعية والعمل اليدوى يقوم على أكتاف الصبية ، والنسبة الغالبة من الصبية والاسطوات اميون ، هل تعتبر الورشة تحت إشراف القوى العاملة ايتعلم فيها الصبى تحت إشراف مفتش العمل ،وتكون هناك حصص لتعليم القراءة والكتابة ، وفى هذه الحالة نرى النتيجة . وهذا مجرد تساؤل .

د . ألفت .

ما الذى جعلكم تسقطون المتعلمين من الحساب ؟

د . فاروق .

فى الحقيقة حينما ارسل الباحث نطالب منه معلومات ترتبط بالاعمال اليدوية فالباحث يركز على من يقوم بالعمل اليدوى دون سؤاله عن الشهادة التى حصل عليها ، فكل من يمارس عمل يدوى بيدية .

وجدنا أن هناك جامعين أستقالوا من وظائفهم وقاموا بالعمـــل اليدوى

مثلا . ـ

(١) بكالوريوس زراعة ـ وأخر بكالوريوس تجارة استقالوامن وظائفهم ووواحديمارس التجارة والثانى يمارس الإنشاءات فقدتركوا الوظيفة ومارسوا مهن أخرى حرفيه رغم أنهم يحملون شهادات متوسطة وجامعية .

أما نسبة الأميه فتختلف من منطقة إلى أخــــرى ، وجدناها ٢٨ ٪ فقط ومعظم أفراد العينة وصلوا إلى درجة معينة من التعليم ثم توقفوا .

د . على حلى :

أن هنالك تداخلا بين الحرفى اليدوى وبين الصنايعى وبين العمل الحر . . . وكل نشاط أو عمل يحقق دخلا يتطلب خــــبرة وتدريب يتوفر للعامل بعض الوقت ولا يتطلب تعليماً يعتبر عملا يدوياً . والمقصود بالحرف اليدوية موجود فى صفحة رقم (٢٨) من التقرير .

د . محجوب :

فى الواقع يعتبر سؤال د . ألفت خصب جداً . عندما قصدنا العمل اليدوى كنا نختار من يمارس العمــل اليدوى فعــلا ، فمثلا واحد بكالوريوس هندسة فى شركة الالكترونيات ويقوم بإدارة قسم داخل الشركة ويرأس مجموعة من العمال لا يعتبر عاملا يدويا ولكن حينما يفتح ورشة لإصلاح أجهـزة التلفزيون يعتبر عملا يدوياً . وأيضاً مهندس زراعى أستمر إلى فترة ما يدير مجموعات مـن المتخصصين فى هذا القطاع وحينما يستقيل فى هذه الحالة يعتبر ممارساً للعمـــل اليدوى أما وضع الأطباء كممارسين لعمل يدوى فهم يعتبرون مـن المهنيين وليس تحت مقولة العمال وهذا يرجع فيه إلى تصنيف المهن .

د . على عيسى :

فيما يتعلق بإختيار حى باب شرقى والإعتقاد بأن هذا الحى لايمثل المصريين أعتقاد خاطىء فهناك أكثر من حى يمثل الا أنه مما كان يجعل هذا الإختيار لهذا الحى بالذات مقبولا يرجع إلى عدة أعتبارات منها : —

أنه كان لابد من الإشاره إلى الأحصائيات الدورية التى توضح أن هذا الحى يمثل به كل الفئات والنوعيات والمستويات والثقافات المختلفة .

بالاضافة إلى أنه قريب من الكلية وهذا أمر معروف فى إجراء البحث أن يكون مجتمع الدراسة قريبا للكلية حتى فى أمريكا بسبب صعوبة المواصلات إلى الأقاليم .

ولكن السؤال هو هل البحث كله منصب على الورش التلقائية والعشوائية وليس الورش الكبيرة ؟ أنه على الدولة أن تتدخل فى انشـــاء الورش وتوزيع العمل .

وبخصوص الانتاج : — نجد أنه من الصعب جدا أن نبدأ بدراسة الانتاج فلن نضمن الانتاج الا بضمان العامل ، ولذا لا بد أن نبدأ البحث عن العامل فهذا منطقى جدا لمعرفة قدرته على الانتاج فالعناية المركزه بالعامل شيء جوهرى جدا ومهم فى الدراسة .

أما عن الانصراف عن الحرف فأنا أختلف مع د. محجوب فنحن فعلا نحتقر العمل اليدوى فى بلادنا ، فهناك عبارة مأثورة يهدد بها الأب ابنه فى حالة فشله فى الدراسة .

فمثلا يقال للتلميذ ان لم تنجح سوف ادخلك الورشة تتعلم صنعة ، فمثلا فان كلمة صنايعى تعبير حقير يطلق على الفرد .

كذلك البنت لا تتزوج إلا من جامعى وتحتقر من يقوم بالعمل اليدوى . وأتمنى أن تأخذ مصر بما أخذت به تونس والمغرب نقلا عن فرنسا ، وذلك بأن تحول الكليات إلى معاهد ، فيجب محو كلمة كلية من رؤوسنا وتقسيم الكليات الى معاهد . فنظام المعاهد وليس هذا عندنا ، فمثلا يقال معهد العلوم الاجتماعية بدلا من كلية الآداب ولكى تفقد كلمة معهد المعنى السئ لها .

فالدولة هى المسئولة عن انحطاط المهن اليدوية ، فالدولة تقدس العمل

الوظيفى وتقيم الموظفين المكتبين أكثر من الصناعية ، فخريجى المدارس الصناعية يريدون التحول الى أعمال كتابية .

فهى المسئولة عن ذلك الاتجاه السلبى نحو العمل اليدوى ولذا لابد ان تلعب دورا فى منع التحول من العمل اليدوى الى العمل الحكومى .

أ — القزاز :

أود أن أشير الى نقطة تحديد تعريف العمل اليدوى ، فهناك تضارب حول تحديدها ، فالعمل اليدوى هناك نظرة تقرر أنه هنا القيام بأعمال تتعلق بالآلات فيجب أن نبحث عن الأولية ، وهى تحديد الموضوع أى المقصود بالعمل اليدوى .

هل العامل اليدوى هو من يعمل بالآلات أم أنه الذى يعمل بيده فى الورشة الصغيرة ؟

فالنظرة الاجتماعية غير متشائمة بالنسبة للعمل اليدوى ، خريجوا المعاهد الصناعية يتجهون نحو العمل المكتبى وهذه مشكلة مهمة ،فعلينا أن نهتم بموضوع الجوانب الاجتماعية لهذا والجانب الاقتصادى مهم أيضا .

أ ـ عبد الله فكرى :

الاهتمام بدراسة الجانب الاجتماعى لا يمنع من الاهتمام بالجانب الاقتصادى ، فالواجب رفع أجور ومستويات الفنيين، يجب أن نرفع أجور الفنيين ليكون قريبا من دخل الجامعى يمكن أن يحل مشكلة ، الجانب الآخر هو رفع مدة التعليم الفنى إلى ٥ سنوات يعتبر مهم جدا لرفع مستواهم فمدة الثلاث سنوات غير كافية ، وكذلك عملية كبر حجم الفصول .

فرج السيد عطوان :

بالنسبة للجانب الإقتصادى : المؤهلين من مراكز التدريب المهنى إذا رفعنا أجورهم يمكن أن يؤدى هذا إلى تقدم التعليم الفنى .

واقترح تطوير التعليم الفنى إلى نظام الخمس سنوات مما يؤدى إلى اهتمام شبابنا بالتعليم الفنى وذلك بدلا من نظام الثلاث سنوات .

د. عبد الله الطاهر :

فى منظمة العمل العربية أجرينا عدة دراسات ميدانية للعمل اليدوى وقد وجدنا أن نفس المعوقات فى السودان هى نفسها فى مصر ، لذا لابد من الرجوع الى الخلفية والجذور التاريخية والتقاليدالمتوارثة هناك اهمالهذه الظاهرة لفترة طويلة ربما نتيجة الاستعمار ، لماذا انقرضت فئة ولماذا طال الاهمال لها .

ثانيا : لم يشر البحث إلى الاشكال الناجحة لتطوير هذا القطاع الصناعى هل هى الدولة أم القطاع الخاص أم غيرها .

د. القـــزاز :

تلك المناقشات التى دارت الليلة — كنت أود أن تأتى بعد الابحاث لان الابحاث الاخرى قد عرضت لكثير من المشكلات .

تعليق د. علـى عيسى :

أشارة إلى القطاع العام والخاص ، هنالك متغيرات للاوضاع الاجتماعية والسياسية التى تمر بها مصر بخصوص تلك النقطة.

هنالك بعض النقاط كان يمكن أن تعلق بطريقة أخرى فى أعقاب البحوث الفردية .

د. فاروق :

احتقار العمل اليدوى فى الدراسات تقرر أن هناك متغيرات مختلفة متغيرة تتعلق بهذه النظرة نظراً لتغير النظرة وهناك بعد قراءة البحوث يمكننا أن نجيب على كثير من تلك الأسئلة بعد قراءة التقارير .

أ. محمود حسن :

المناقشات يمكن أن تكون أو تنصب على المنهج . لأن ليس هنالك أبحاث بخاتمة المطاف أو أن هنالك آخر ما انتهى إليه العلم .. الأبحاث لاتعطى نتائج نهائية فالبحث لم ينتهى بل أنه يثير تساؤلات أكثر من إعطاء إجابات .. الجانب الاقتصادى موضوع مستقل .. ونحن لم نعرف أن الورشة الخاصة الصغيرة هى مفتاح للعمل الصناعى ندرس الورش الصغيرة لنعرف انتاجياتها ليس فى هذا المقصود الورش ذاتها بقدر ما كان يراد اتجاهات الناس ومستقبلهم ونظرتهم للمجتمع لأنفسهم ورأيهم فى مهنتهم ولم تكن تصورات البحث مطابقة لما وصل اليه من نتائج بصدد أحوال العمال وظروفهم الإجتماعية والاقتصادية ورضاهم عن أعمالهم وعاداتهم واتجاهاتهم وأنفسهم وعملهم ومدى رضاهم عن هذا العمل ..

وهذة المناقشة تعتبر مثمرة ومفيدة لنا جميعاً لنهتدى بها فى بحوثنا القادمة.

د.أبو زيد :

حوار مثمر وخصب بمجرد فتح شهية للجلسات المقبلة .

تقديم الدكتور على جلبى للدراسة الرئيسية الأولى

المسح الاجتماعى بالعينة لاتجاهات المجتمع فى حى باب شرقى بمدينة الاسكندرية

أبدأ فى تلخيص هذا البحث أولا ويسعدنى أن أتقدم بالشكر للمساهمات وخاصة المساهمات المتعددة التى استفاد منها هذا البحث فى القطاعات المختلفة وفى مقدمة هذه المساهمات وخاصة مؤسسة كونراد أديناور على ما وفرته

للبحث من امكانيات مادية والدكتور ايزنبالبير على متابعته المستمرة لسير العمل فى البحث والسيد الدكتور احمد ابو زيد لاتاحته لهذه الفرصة للمعرفة ، المتخصصين المهتمين بنتائج البحث من خلال الدعوة للمؤتمر . والزميل الاستاذ محمد بغدادى المدرس بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعية على جهوده فى الاشراف على تنفيذ اجراءات بحصر المساكن والورش واختيار عينة هذا البحث ومتابعة الباحثين فى جمع البيانات كما اذكر بالشكر جهود باحثوا الميدان العشرة من قسم الاجتماع بكلية الآداب فى تجربة استبيان وتطبيق على العينة وترميز بياناته الذين اشرنا إلى اسمائهم فى صدر هذا التقدير . بعد ذلك احاول تلخيص هذا البحث فى مقدماتها صياغة الهدف من هذا البحث ثم منهج هذا البحث ثم أهم النتائج التى توصلنا اليها من هذا البحث .

حول صياغة هذا البحث ، حدد الهدف الاساسى لهذا القسم من البحث فى التعرف على اتجاهات المجتمع نحو العمل اليدوى وذلك من خلال المنهج السوسيولوجى . ولقد ادركنا منذ اللحظة الاولى أولاً أنه من الضرورى توضيح المقصود بالعمل اليدوى . وثانيا . أنه لا يمكن الوصول إلى هذا الهدف الرئيسى للبحث مرة واحدة . أو مباشرة والتى يقتضى بنا الأمر صياغة أهداف فرعية أخرى يعمل تحقيقها إلى الوصول إلى الهدف الرئيسى وهو التعرف على اتجاهات المجتمع نحو العمل اليدوى .

توضيح مفهوم العمل اليدوى يقصد بالعمل اليدوى فى هذا البحث : كل نشاط عملى يحقق القائم به دخلا ويتطلب خبرة بهذه النشاط أو تدريب منظم لا يتوافر الا بمضى فترة زمنية مناسبة وبذلك يدخل ضمن هذا المفهوم الحرف اليدوية التى تكتسب بالخبرة خلال الزمن دون حاجة إلى الالمام بالقراءة والكتابة، كما يدخل ضمن هذا المفهوم الفنيون الذين قد يكتسبون فنهم هذا بالتدريب المنظم من خلال المعاهد المتخصصة كذلك أو غيرها توضيح الأهداف الفرعية لهذا البحث .

لن نتمكن من تحديد الأهداف الفرعية للبحث الا بعد استعراض تراث العلوم الاجتماعية المتعلق بالاتجاهات من حيث تعريف الاتجاهات وتكوين الاتجاهات وأسس تباين الاتجاهات .

التعريف بالاتجاهات يكشف فى استعراض الاتجاهات الواردة فى العلوم الاجتماعية لمفهوم الاتجاه حقيقة مؤداها أن اجتهاد العلماء فى تعريف مفهوم الاتجاه قد صار فى طريق التجريدوانتهى إلى تصور يغلب عليه الطابع الاجرائى ولعل ما قدمه العالم الشهير البورت سنة ١٩٣٥ من تصور لمفهوم الاتجاه أنه حالة من التهيؤ العقلى العصبى تنظم عن طريق الخبرة وتفرض تأثيرا موجها على استجابات الفرد لجميع الموضوعات والمواقف المرتبطة بها يوضح ذلك الطابع التجريدى الذى غلب على محاولات تعريف الاتجاه فى بداية الأمر ولعل أيضا ما انتهى اليه هارى أبشو باحث آخر متخصص فى دراسة الاتجاهات فى نهاية الستينات من فهم لفكرة الاتجاه بأنه المواقف التى يتخذها الأفراد فى مواجهة القضايا والمسالك والأمور المحيطة بهم بحيث يمكن أن نستدل على هذه المواقف من خلال النظرة إلى الاتجاه باعتباره بناء يتكون من ثلاثة اجزاء الأول يغلب عليه الطابع المعرفى ويشير إلى المعلومات التى لدى الفرد والمتعلقة بهذه القضايا والثانى سلوكى يتمثل فى الافعال التى يقوم بها الفرد أو يعمل على الدفاع عنها أو يستهلها بما يتصل بمثل هذه القضايا والثالث انفعالى ويعبر عن تقويمات الفرد بكل ما يتصل بهذه القضايا ولعل تصور ابشو هذا لمفهوم الاتجاه يمثل أوضح الاتجاهات الاجرائية لهذا المفهوم ما قد يكون لهأثره فى التعرف على اتجاهات المجتمع فى بحثنا الحالى .

تكوين الإتجاه :

وهكذا أسهمت جهود الباحثين المتعلقة بالترضيح المقصود بالإتجاه فى رفض الاعتقاد القائل بأن الإتجاهات تمثل أمورا لها صلة بالتكوين الفيزيقى للفرد وتأكيد

الرأى القائل بأن الاتجاهات مواقف مكتسبه تتكون لدى الأفـراد من خـلال المعارف التى يحصلونها فى مختلف فترات حياتهم بالأفعال التى يتعردون عليها والقيم التى يكتسبونها من هذا المحيط ومن هنا أيضا كشف تحليل الجهود التى يزخر بها تراث العلوم الاجتماعية المتعلق بتكوين الإتجاه عن حقيقة مؤداهـا أنه تتكون الإتجاهات لدى الأفراد من خلال المؤثرات الثقافية الفرعيه رالعامه التى يتعرضون لها أثناء حياتهم الأولى فى جماعاتهم الأولية وبخاصة الأسرة والرفاق والأفراد والزملاء للكثير من المؤثرات الثقافية الفرعية التى تسهم فى تكوين الاتجاه . وفى نفس الوقت يتعرض هؤلاء الأفراد أثنـاء حيـاتهم فى جماعات أخرى أولية وثانويه سواء فى الدراسة أو العمل لمؤثرات ثقافية عامة سواء ما يتصل منها بالمعارف أوالقيم أوالعادات تدخل كذلك فى بناء الإتجاه ويكتسب الأفراد هذه الاتجاهات من خلال عملية التنشئة الاجتماعية فى الجماعات الأولية وفى أثناء حياتهم الأخرى فى الجماعات الثانوية وهكذا .

أسس تباين الاتجـــاه :

ولعل أكثر ما يستحق التأكيد من النتائج ترتبت على تحميل الباحثين لعملية تكوين الاتجاهات ما قد يفيدنا فى فهم وتأكيد تعدد وتباين اتجـاهات الأفراد فى المجتمع رغم تعرضهم لمؤثرات ثقافية واحدة سواء كانت فرعية أو عامة وبرغم ما قد يبدو بين الباحثين من خلاف فى تفسير هذا التباين اما بارجاعه الى مستوى الثقـــافة الفرعية وطبيعة الجماعة التى تقوم بتنشئة الفرد اجتماعيا مثل الأسرة أو المدرسة أو بارجاعه إلى مستوى الثقافة العامة وطبيعة وسائل الاعلام السائدة فى المجتمـع ومضمون برامجهـا الا أن القليـل من هـذه الجهود التى أخذت فى تقديم تفسير لهذا التباين فى اتجاه الأفراد فى هذا المجتمع يتميز عن غيره من تفسيرات باعتبار الاتجاهات وعناصرها الفرعية من معارف وقيم وعادات سلوكية فى فئة أكبر يطلق عليها الوعى الاجتماعى ويمكن فهم وتفسير مقولة الوعى الاجتماعى على مقولة أخرى هى مقولة الوجود الاجتماعى

أو الوجود الطبقى وعلى ضوء العلاقة التفاعلية بين الوجود الاجتماعى أو الطبقى والوعى الاجتماعى نتصور امكانية فهم عملية تكوين الاتجاهات ومن ثم تفسير تباينهم إذ تنمو الاتجاهات وتتكون انعكاسات للوجــــود الاجتماعى وتختلف الاتجاهات وتتباين نتيجة لاختلاف مكونات هذا الموضوع الأمر الذى وصلنا فى النهاية إلى النتيجة القائلة بأن تفسير تباين الاتجاهات فى المجتمع يفهم فى ضوء التباين الطبقى فى هذا المجتمع أو اعتبار دراسة الطبقة هى المدخل الذى يساعدنا فى تفسير الاتجاهات المتباينة داخل هذا المجتمع ولعل فى تصور أصحاب هذه الجهود الأخيرة ما قد يفيدنا فى توجيه البحث الميدانى .

ثانيا : منهج البحث :

ولعل أول ما يفكر فيه الباحث لاختيار منهج لدراسة موضوع البحث هو التفكير فى توضيح الهدف من هذا البحث وقلنا أن الهدف الرئيسى هو التعرف على اتجاهات المجتمع نحو العمل اليدوى وقلنا أيضا أنه لمــــا كان من الصعب الوصول إلى هذا الهدف مباشرة وجدنا أنه من المناسب الاستعانة بهذه الافكار المختلفة عن تحديد الاتجـــاه وعوامل تكوينه وأسس تباينه فى صياغة بعض الأهداف الفرعية التى يمكن من خلال تحقيقها التعرف على اتجاهات المجتمع نحو العمل اليدوى ولذلك سنحاول بقدر الامكان أن نلقى الضوء على هذه الأهداف التى حددناها لهذا البحث من خـــلال تصور الاتجاه باعتباره بناء يتكون من جوانب معرفية وأخرى سلوكية وثالثة تقويمية. ويمكن طرح عدد من التساؤلات حول موضوع البحث وتمثل أهدافا فرعية على النحو التالى :

معرفة العمل اليدوى :

لما كان الجانب الأول الذى يدخل فى بناء الاتجاه يغلب عليه الطابع المعرفى ويشير إلى المعلومات التى لدى الأفراد المتعلقة بموضوع الاتجاه وبعبارة أخرى لما كان اتجاه الأفراد نحو أحد الموضوعات والقضايا لا يتكون إلا بعد أن

يتوفر له المعرفة والدراسة بهذا الموضوع فان التساؤلات التى قد تثار فى ذهننا بدرجة معرفة أفراد المجتمع للعمل اليدوى ويختص البعض الثانى بمصادر هذه المعرفة .

درجة المعرفة هل تقتصر معرفة أفراد المجتمع على مجـــرد الإلمام بأنواع الحرف اليدوية لم تتجاوزه نحو الاحاطة بالخدمات التى تقدمها هذه الحـــرف وظروف العاملين فى هذه الحرف وهل درجة معرفة العمل اليدوى واحدة بين طبقات المجتمع أم نستطيع أن نميز بين درجات مختلفة للمعرفة فى العمل اليدوى باختلاف هذه الطبقات .

مصادر المعرفة :

ما هى مصادر معرفة أفراد المجتمع للعمل اليدوى وهل يستقصى هـــؤلاء الأفراد معرفتهم من المصادر المباشرة مثل الأسرة أكثر من المصادر غـــير المباشرة مثل وسائل الإعلام أو العكس صحيح وهل يستقى طبقات المجتمع معلوماتهم من مصادر واحدة أم مصادر متباينة .

العادات السلوكية :

ولما كان الجانب الثانى الذى يدخل فى تكوين أو بناء الاتجاه يغلب عليه الطابع السلوكى ويشير إلى الحالة التى يقوم بها الفرد أو يعمل على الدفاع عنها أو تسهيلها فيما يتصل بموضوع الاتجاه أو بعبارة أخرى لما كان اتجاه الأفراد نحو أحد الموضوعات أو القضايا لا يتكون إلا بعد أن يكونوا قد تعودوا على عادات سلوكية نحو هذا الموضوع فان التساؤلات التى قد تثار فى ذهننا هنا تتعلق بعادات التعامل المباشر مع أصحاب الحرف اليـــدوية ومشاركتهم ومصاهرتهم أو الانتساب إليهم وإلى أى حد يسود أو تسود هذه العادات السلوكية بين أفراد المجتمع نحو أصحاب الحرف اليدوية وهل تختلف هذه العادات السلوكية باختلاف طبقات المجتمع .

تقييم العمـــل اليدوى :

ولما كان الجانب الثانى الذى يدخل فى بناء الاتجاه يغلب عليه الطابع الانفعالى ويشير إلى تقويمات الافراد لكل ما يتصل بموضوع الاتجاه أو بعبارة أخرى لما كان اتجاه الأفراد نحو أحد الموضوعات أو القضايا لا يتكون إلا بعد أن تتكون لديهم بعض المقاييس الذاتية أو القيم التى تسمح باجراء تقويم لهـذا الموضوع فان التساؤلات التى قد تثار هنا فى ذهننا تتعلق بتقويم عمليـة العمل اليدوى من خلال مواقف التعامل المباشر والمشاركه والنسب وترتيب المهن والمكانات الطبقية وما اليه . وإلى أى حد يشترك أفراد المجتمع فى هذه المقاييس الذاتيه نحو العمل اليدوى وما نوعية تقويماتهم للعمل اليدوى من خلال مواقف والنسب وما اليهـا فى مواقف اجتمـاعية يمكن أن تجسد هـذه المقاييس وهـل تختلف هذه المقاييس الذاتية باختلاف طبقات المجتمع .

كل هذه التساؤلات كما أشرت تشير إلى الأهداف الفرعية التى يحاول البحث من خلالها والإعتماد عليها فى أن يصل إلى الهدف الرئيسى لهذا البحث وهو التعرف على اتجاهات المجتمع نحو العمل اليدوى .

علينا بعد ذلك أن نحدد المنهج الذى سرنا فيه لتحقيق هذه الأهداف الفرعية والرئيسية لهذا البحث .

تدخل مجموعة الاجراءات المنهجية التى اعتمدنا عليها فى الإجابه على كافة التساؤلات التى طرحناها سلفاً فى اطار ما يعرف باسم المنهج الوصفى وتنحصر هذه الإجراءات فى اتباع طريقة المسح الإجتماعى والإعتماد على أسلوب العينة وتصميم أداة استبيان لجمع البيانات من أفراد مجتمع البحث ، لما كان الهدف الاساسى فى البحث التعرف على طبيعه اتجاهات المجتمع المصرى نحو العمل اليدوى كان من المناسب اتباع طريقه المسح الإجتماعى يعتبر بمثابة عملية تصوير دقيقة ومنظمة للوضع الراهن الذى كان عليه أى ظاهرة اجتماعية ما مثل اتجاهات

المجتمع موضوع البحث غير أنه لما كان المسح الاجتماعى لمجتمع كبير مثل مدينة الاسكندرية يحتاج إلى امكانيات لا قبل لنا بها ســواء كانت امكانيات مادية بشرية أو فى الوقت الكاف كان اجراء المسح الاجتماعى لمجتمع مدينة الاسكندرية للتعرف على اتجاهات أفراده للعمل اليدوى وذلك بأسلوب العينة والبديل لعدم توفر هذه الامكانيات .

عينة البحث :

ولم يكن من السهل انتقاء عينة ممثلة لمجتمع مدينة الاسكندرية نظراً لما تتطلبه عملية الانتقاء هذه من امكانيات البحث الراهن فكان الأسلوب البــديل هو اختيار حى باب شرقى فى مدينة الاسكندرية باعتباره من أكبر أحيـاء المدينة من حيث المساحة الجغرافية ويمثل سكانه تقريباً معظم الخصائص الديموجرافية لسكان المدينة نسبياً ويحتمل إلى حد كبير أن نجد بين كافة مختلف سكانه مختلف المستويات الاجتماعية والاقتصادية وينظم ســكانه فى تدرج اجتماعى واضح ويكون مجتمع حى باب شرقى بناء طبقى متمايز .

ولقد سمى الحى بإسم باب شرقى نسبة إلى البوابة الشرقيـة فى سور المدينة أو باب رشيد لأنه كان يؤدى إلى مدينة رشيد عندما كانت المدينة مسورة وتبلغ مساحة باب شرقى حوالى ٨ر٤١ك . م٢ فهو واحد من أكبر أحياء المدينة من حيث المساحة الجغرافية ويعتبر حى باب شرقى ثانى أحياء المدينة من حيث جملة السكان وان كان الحى لا يعد من أكبر الأحياء كثافة سكانية ويعتبر من أول الأحياء من حيث عدد الأسر .

كما أن الخصـــائص السكانية المكونة أو المميزة لسكان هذا الحى من خصائص نوعية أو عمرية أو مهنية أو تعليمية أو زوجية أو غيرها . تجعـــل من احتمال وجود مستويات طبقية بين سكان الحى أولا يهلك فيه ولهذا كان اختيارنا لحى باب شرقى كمجال بشرى تنتقى من العينة المطلوبة .

ولم يكن أمامنا غير تعداد سكان حى باب شرقى عام ١٩٦٠ نستعين به لإنتقاء عينة البحث ولقد أوضح لنا جداول هذا التعـــداد بما تتضمن من بيانات أن نحدد نسبة اسكان فى كل شياخة إلى بقية الشياخات الأخرى فى هذا الحى حتى يمكن الاستفاده من هذه النسبة فى تحديد حجم مفردات العينة فى كل شياخة من شياخات الحى ككله .

وبناء على أن مفردات العينة قد بلغ حجمها ٦٥٠ مفردة حسب الإمكانات المتاحة لهـــذا البحث كان من نتيجة ذلك أن حددت العينة بفئات مختلفة بين شياخات الحى على النحو التالى من حى وابور المياه حوالى ٣٠ مفردة من حى الأزاريطة ٨٠ مفردة من الابراهيمية قبلى وبحرى حوالى ٢١٠ مفردة حى الحضرة قبلى وبحرى حوالى ٢٢٠ مفردة كذلك حسب نسبة السكان فى كل حى من هذه الأحياء أو كل شياخة من الشياخات بالنسبة لبقية شياخات الحى .

وكان علينا ان نجرى بعد ذلك حصراً واقعياً للأسر فى حى باب شرقى بعد أن نحدد الشوارع فى كل شياخة وأرقام المنازل على جانب كل شـــارع الشهير الاختيار العينة المشار اليه فى الجداول السابقة بطريقة تسمح بأن تكون العينة ممثلة للمجتمع لهـذا الحى وهو حى باب شرقى وكان أسـلوب الإختيـار العشوائى المنتظم هو السبيل الذى اعتمدنا عليه فى سحب العينة بالحجم المتفق عليه وهو ٦٥٠ مفردة من حى باب شرقى وأن يكون رب الأسرة هو وحدة العينة ولقد جاءت العينة المنتقاة لتحمل خصائص نوعية وعمرية وتعليمية ودينية ومهنية وزواجية يمكن بناء عليها وفى ضوء المقارنة لتعـداد عام ١٩٦٨ للسكان فى هذا الحى العينة تتميز بمجموعة من المميزات تكاد تقترب من المميزات التى يتميز بها المجتمع الأصلى بحيث يمكن القول بناء على ذلك أن عينـة البحث قد جاءت إلى حد ما ممثلة للمجتمع الاصلى لها وفى أثناء ذلك كله أعدت الترتيبـات اللازمة والإتصالات الضرورية لإعداد المجتمع الاصلى للبحث وتهيئة الظروف المناسبة للقيام بالبحث وجمع البيانات المطلوبة حيث تم الإتصال بالاجهزة

المعينة مثل قسم البوليس والتعرف على الحدود الإدارية للحى والشياخة التابعة لها والحصول على الخرائط الموضحة للحى من خلال مصلحة المساحة وعلى موافقة الجهاز المركزى فى التعبئة والعمل والاحصاء على اجراء البحث وجمع البيانات من العينة المختارة من باب شرقى واسهمت وسائل الأعلام مثل الاذاعة المحلية لمدينة الاسكندرية والصحف اليومية وخاصة جريدة الأهرام فى تعريف جمهور الحى بالبحث وأهدافه وقت إجراءه وحثهم على مساعدة الباحثين الذين اختيروا لجمع البيانات من الميدان وتم تدريبهم على هدف البحث وأهميته وأدواته .

أهداف جمع البيانات :

ثم فكرنا بعد ذلك بانتقاء أداة جمع البيانات من عينة البحث وانتهينا إلى تصميم استبيان يطبق عن طريق المقابلة عن أفراد العينة لجمع البيانات المطلوبة الاجابة على تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه الفرعية والرئيسية واستناداً إلى تجربتنا لنوع البيانات المطلوبة وهى بيانات عن المستويات الاجتماعية والاقتصادية أو المستويات الطبقية لجمهور عينة البحث وبيانات عن اتجاهات الأفراد فى المستويات الطبقية المختلفة نحو العمل اليدوى قسمنا الاستبيان إلى أربعة أقسام يمثل منها متغيرا أو مبدأ أساسيا الاول يتناول بيانات شخصية وديمقراطية تشير إلى المستويات المهنية والتعليمية أو المستويات الاقتصادية والاجتماعية عموما .

والثانى بيانات من معرفة موضوع الإتجاه إلى العمل اليدوى ثم بيانات من العادات السلوكية أذاء العمل اليدوى وأخيرا بيانات عن تقييم وضع العمل اليدوى .

ثم بدأنا نتصور عدد من المواقف التى تناسب كل متغير أو بند منها حتى يمكن صياغة الأسئله التى تساعد فى الحصول على البيانات المطابقة المطلوبة منها .

وحرصا على أن تكون الأسئلة مصاغة بالطريقة التى تناسب موضوع السؤال سواء بطريقة مباشرة تدور حول المستويات الإجتماعية والإقتصادية أو السلوك والعادات السلوكية ومعرفة العمل اليدوى أو بطريقة غير مباشرة لتناول كل ما يتعلق بتقويم العمل اليدوى أو من حيث لغة الأسئلة فكان بالأسلوب العامى بما يتفق مع الغالبية العظمى من أفراد عينة البحث ، وأخذ ترتيب الأسئلة خطا متسلسلا بدأ بالبيانات الشخصية والديموجرافية وتدرج حتى البيانات المتعلقة بتقييم العمل اليدوى فى النهاية ثم طبع الإستبيان فى صورته الأولية ونوقش فى الإجتماع وتقرر أن يجرى اختبارا مبدئيا على عينة من أفراد المجتمع الأصلى للبحث وهى حى باب شرقى بالإستعانة بعدد من باحثى الميدان وبعد اعداد هؤلاء الباحثين من خلال استطلاعهم على الهدف من البحث وتعميمة واجرائه وتوزيع العمل عليهم اختيرت عينة العمل المبدأية بحيث تكون ممثلة بقدر الإمكان للمستويات الاجتماعية والإقتصاديه فى مجتمع البحث وكذلك من حيث الدخل والتعليم والإقامة ولقد اسفرت هذه التجربة المبدأية للاستبيان عن عدة نتائج منها وصل متوسط المدة التى يستغرقها تطبيق الاستبيان حوالى ٢٠ دقيقة ويكون الشخص الذى يطبق علية الاستبيان هو رب الأسرة المسئول عنها سواء أكان رجلا أم امرأة وساعدت الخبرات التى مر بها الباحثون سواء قبل التطبيق أو أثنائه أو بعده بالتغلب على كثير من المشكلات وبخاصة مشكلات تشكيل المبحوثين والجمهور فى شخصية البحث وخروج المبحوثين على الموضوع مما دفع إلى توسيع نطاق الدعاية للبحث وتزويد الباحثين بما يثبت شخصيتهم . وتجنب وجود باحثات بمفردهن فى الشياخات المزدحمة بالسكان واعادة النظر فى بعض الأسئلة التى تساعد إلى الخروج على الموضوع ومع أن هناك عدد كبير من الأسئلة ثبت ملاءمتها وصلاحيتها للتطبيق فلم يمنع هذا من وجود أسئلة أخرى غير ضرورية وغير ملائمة ، أخرى غير مفهومة وثالثة مكررة ورابعة فى حاجته إلى تعديل كما أضافت التجربة المبدأيه للاستخبار متغيرات جديدة للاسئلة المطروحة حولتها من أسئلة مفتوحة النهاية إلى أسئلة

مقفلة النهاية ، وكان من نتيجة هـــذه التجربة الوصول بالإستبيان إلى صورته النهائية التى طبقت بالعدد المناسب وطبقت بالفعل على أفراد عيـــنة البحث وجمعت بواسطتها بيانات البحث .

نتـــائج البحث :

الواقع أنه إذا كان علينا أن نتوقف لتوضيح حصيلة هـذه الدراسة فان الأمر الذى علينا أن نبرزه هو إلى أى حد نجحت هذه الجهود المبذولة للوصول الى الهدف الرئيسى للبحث . ثم ما هى القضايا التى يمكن أن تثار وتطرح على بساط البحث فى المستقبل ولقد أجابت النتائج على كثير من التساؤلات التى طرحتها حول الجوانب الثلاثة فى بناء الاتجاه اذا أوضحت أن معرفة أفراد المجتمع للعمل اليدوى لم تقتصر على مجرد الإلمام بأنواع الحرف اليدوية وإنما ازدادت معرفتهم بالعمل اليدوى وتوافر لديهم الكثير من المعلومات حـــول أنواعه المختلفة والأماكن التى يكثر منها محاله وورشه والخدمات التى يقدمها الحرفيين اليدويين للجمهور ونوعيتهم وظروف معيشتهم ونوعيات المشكلات التى تواجههم ، استطاعنا التمييز بين درجات مختلفة من المعرفة بالعمل اليدوى نتيجة لإختلاف طبقات المجتمع حيث أوضحت النتائج أن درجـــة المعرفة بالعمل اليدوى لم تكن واحدة بين طبقاته وانما تفوقت فئة الموظفين فى هـذا الصدد على بقية الفئات المهنية الاخرى وخاصة الفلاحين والمهنيين وكانت المعرفة بالعمل اليدوى تتوافر بدرجة واضحة لدى الموظفين يليهم فى ذلك الفلاحين وأخيرا المهنيين وهنا قد تثـــار قضية مؤداها : هل عدم توافر درجة كافية من المعرفه لدى المهنيين أو الصيادلة والمهندسين والاطبـــاء ومن اليهم يسهم فيما قد يكون لدى هذه الفئات من اتجاهات نحو الحرفه اليدويه طالما كنا نعلم بأن المعرفه جزء أساسى فى تكوين الاتجاه نحو موضوع ما .

واذا كان الامر كذلك ما هى الوسيله التى يمكن من خــلالها زيادة

درجة المعرفة والعمل اليدوى لدى المهنيين حتى يمكن تنمية ما لديهم من اتجاهات ولعل ما خلصت اليه الدراسة من نتائج تؤكد أن أفراد عينة البحث استقوا معرفتهم للعمل اليدوى من مصادر مباشرة هى الأسرة والجماعات والقرابة وغير المباشرة وهى وسائل الاعلام وأن درجة معرفتهم بالعمل اليدوى ، قد اعتمدت فى المحل الاول على ما توفره لهم برامج الإذاعة والتليفزيون من معلومات حول العمل اليدوى أو بعبارة أخرى يستقصى أفراد المجتمع معرفتهم للعمل اليدوى، من المصادر غير المباشرة ، قد توجه نظرنا نحو الوسيلة التى يمكن من خلالها زيادة درجة المعرفة فى العمل اليدوى لدى المهنيين فلقد كانت هناك نسبة واضحة منهم تعتمد بالفعل على برامج الاذاعة والتليفزيون فى تكوين معلوماتهم حول العمل اليدوى وان كانت فئة الموظفين تفوق غيرها من فئات فى هذا الصدد وتشير إلى أن طبقات المجتمع لا تستقصى معرفتها بالعمل اليدوى من مصدر واحد وانما من مصادر متباينة فالقضية التى يمكن اثارتها فى هذا الشأن هى اعتماد فئات المجتمع على وسائل الأعلام فى توفير المعلومات المتعلقة بالعمل اليدوى قد أسهم فيما قد يكون لدى هذه الفئات من اتجاهات نحو الحرف اليدوية وإذا كانت اتجاهات طبقات المجتمع نحو العمل اليدوى غير مواتية كما سنوضحه فيما بعد .

فالأمر يقتضى منا أن ندرس مضمون هذه الوسائل الأعلامية ونكشف عن صورة الحرف اليدوية والحرف اليدوية التى تنقلها هذه الوسائل ظنا منا أن تنقلها هذه الوسائل فى حاجة إلى تعديل .

كما أوضحت النتائج أن هناك بعض العادات السلوكية التى تكونت لدى أفراد عينة البحث تجاه العمل اليدوى فنجدهم يحرصون على اللجوء إلى بعض الحرفيين فى تحقيق حاجاتهم من الحرف اليدوية دون غيرهم ولم يتعودوا على الانتظار فى محال أو ورش الحرفيين حتى انجاز الخدمة وقلت نسبة من أقاموا بعلاقات زواجية مع أسر الحرفيين اليدويين من أفراد العينة ولم تبرز علاقات

المشاركة والتعاون سواء فى اقامة مسكن أو بيت أو فى تكوين محال أو مشروع عمل إلا بين نسبة ضئيلة أيضا ولم يمنع هذا أفراد عينة البحث ونسبتهم صغيرة الذين يقيمون فى مسكن واحد مع الحرفيين اليدويين من تعـــودهم على إقامات علاقات جيرة معهم وتبادل الزيارات والمجالات والمناسبات الإجتماعية وتوضح هذه العادات طبيعة التعامل المباشر مع الحرفيين وصور المشاركة معهم ودرجة النسب والمصاهرة بينهم ولم تكن هذه العادات السلوكية واحدة بين أجـــزاء عينة البحث وإنما اختلفت أيضا باختلاف فئاتهم وطبقاتهم حيث كان الموظفون من أكثر الفئات المهنية تعودوا على بعض هذه العادات السلوكية يليهم الفلاحين وأخيراً المهنين والشيء الجدير بالاعتبار هو أنه برغم توفر معلومات بدرجة كافية عن العمل اليدوى لدى الموظفين إلا أن العـــادات السلوكية التى يتعودن عليها إذا ليست بالعـــادات الواقية ومن ثم كانت إتجاهاتهم كذلك لأنهـــا جعلتهم فى تعاملهم المباشر مع الحرفيين لا يحصلون على خدماتهم الحرفية إلا من بعض الحرفيين وخفضت نصبة علاقات الزواج بهم والمشاركة والتعاون معهم بل كانت مسئولة عن انخفاض نسبة علاقات الجيرة وتبادل الزيارات والمجاملات بينهم وبين جيرانهم من الحرفيين اليدويين وكل هذة النتائج تعودنا مرة ثانية إلى مصادر معرفة العمل اليدوى وتجعلنا نؤكد الحـــاجة إلى دراساتها والكشف عن صورة الحرف كما تقدمها برامج الإذاعة والتلفزيون وتشير النتائج من ناحية ثالثة إلى مجموعة القيم أو التوجيهات أو المقاييس الذاتية التى تمثل موقف أفراد عينة البحث من الحرفيين واليدويين وتسمح بتقديم العمل اليدوى وذلك عندما يتعاونون معهم للحصول على الخدمات الحرفية والمشاركة والمهنة المفضلة والمكانه الإجتماعية والمستوى الطبقى ثم الزواج والأسرة والقـــرابة إذا نقل الثقة بين أفراد عينة البحث للحرفيين اليدويين نسبياً لأنهم يعتقدون أن الأمانة عملة لا تتوافر إلا لدى بعض الحرفيين ولا يحرص إلا القليل منهم على إتقـــان العمل أو الالتزام بالمواعيد التى يقطعونها لإنهاء الخـــدمه ويعتقدأفراد العينة أن الحرفيين يحرصون على الإرتباط بكميه عمل كبيرة دون الاهتمام بانهـــاء

العمل وإتقانة ويبالغون فيما يحصلون عليهم من أتعـــاب فى مقابل العمل الذى يقومون به ويحجم أفراد عينة البحث عن الإرتباط بالصداقة بالحرفيين اليدويين ولا يميل إلا القليـل منهم إلى مجالسة الحرفيين من جـــيرانهم وإلى المشاركة والتعاون معهم فى إقامة عمل أو مشروع مشترك ويقل إقبال أفراد العينة على الحرف اليدوية ومن حيث تفضيل أن يعملوا فى حرف غير يدوية والاستمرار فى مهنهم الحالية وعدم تغييرها إلى حرف يدوية ولايرون أن الناس فى المجتمع يفضلون لأبنائهم المهن الحرفية هو على الرغم من أعتقادهم بأن الحـرف اليدوية تعتبر من أهم المهن التى يحتاجهـا المجتمع الآن وأنها تجلب عائداً مادياً عـــلى أصحابها أكثر من غيرها وأن الحرفيين ذوى الخبرة العملية فى الورش أفضـــل من زملائهم الذين تخرجوا من المدارس والمعاهد الفنية ومع ذلك لا يعطى أفراد العينة أهميه للحرفيين اليدويين فى المجتمع حيث تقل المكانة الإجتماعية التى يحتلها هؤلاء الحرفيون فى نظر المجتمع وتنخفض منزلتهم فى المجتمع بالمقارنة بغيرهم من أصحاب المهن الأخرى ويضع أفراد عينة البحث الحرفيين اليدويين فى مرتبة طبقية دنيا ولايفضل أفراد عينة البحث لبناتهم أو صديقاتهم أزواجاً يعملوا أى مهنة من المهن اليـدوية ولايميلون أن يختاروا لأبنائهم أو أشقائهم زوجات يمتهن الحرف اليدوية ولايريدون لأبنائهم الذكـور والإناث أن يعملون فى الحرف اليدوية حتى اضطرتهم الظروف إلى ذلك كما لا يفضلون الانتساب بالقرابة إلى عائلات تكون مهنة ولها الحرف اليدوية وهكذ أجرى أفراد العينه تقويمات مختلفة للحرف اليدوية من خـــلال بعض المواقف الإجتماعية التى تجسد مقاييسهم الذاتيه وقيمهم التى تؤثر إلى حد كبير فى أتجاهاتهم وأتضح أن الاختلاف فى هذه التقويمات يرجع إلى إختلاف طبقات المجتمع حيث كانت فئة الموظفين من أقل الفئات المهنية ثقة بالحرفيين اليدويين ومن أكثرهم أعتقاداً بأن الحرفيين لا يحرصون على أبناء عملهم ولايلتزمون بالمواعيد وكانت فئه المواظفين تفضل الأرتباط بالصداقة مع التجار ويفضل المهنيون الارتباط بالصداقة مع فئه مهنيه أخرى غير الحرفيين .

وكان الموظفون من أكثر الفئات المهنية تمسكا بمهنهم الحالية ويفضلون لأبنائهم أن يعملون فى مهن مشابهة لمهنهم أو أن يكونوا مهنيين وليسوا حرفيين وهكذا كانت تقويمات أفراد العينة للعمل اليدوى تختلف باختلاف طبقات المجتمع والقضايا الجديرة بالإثارة هنا وتحتاج إلى نظرة هى أن تقويمات أفراد عينة البحث العمل اليدوى تفصح عن اتجاهات غير مواتية وذلك برغم ادراكهم أن المجتمع فى حاجة إلى المهن والحرف اليدوية نظراً لظروف الانفتاح التى يمر المجتمع ولذلك فالبحث يوجه النظر إلى خطورة انتشار هذه الاتجاهات بين أفراد المجتمع ووقوفها عقبه أمام مشروعات الانفتاح المتوقعة وضرورة التدخل بالأساليب اللازمة لتغيير هذه الإتجاهات حتى يكن ضمان نجـــاح المشروعات فالملاحظ أن العائد المادى التى توفره المهن الحرفية ليس هو القيمة التى يعلق على أفراد المجتمع وانما يعطى أفراد المجتمع قيمة اجتماعية أعلى وأهمية مهن أخرى غير الحرف اليدوية رغم ضآلة عائدها المادى ولعل ارتباط الحرف اليدوية فى نظرهم بالخبرة دون التعليم والتثقيف من بين العوامل التى أدت إلى هذا التقويم وبهذا قلت مكانة الحرف وانخفضت مكانه مرتبة الطبقة فى المجتمع وأدى ذلك الى تلك الاتجاهات غير المواتية ومع انتشار المعاهد والمدارس التى تخـــرج حرفيين يدويين تتوفر لديهم التعليم والتثقيف الذى قد يرفـــع من مكانتهم الاجتماعية ومركزهم الطبقى فيها المجتمع الا أن نظرة أفراد المجتمع للحرف اليدوى الذى تخرج من المدارس الفنية أقل من نظرته الى الحرف اليدوى الذى تعلم فى الورش منذ صغره ولعل هذا يدعونا الى اعادة النظر فى وضع هـــذه المعاهد الفنية من حيث قبول الطلاب ومن حيث توفير أعضاء هيئة التدريس والمعدات ومن حيث وضع الخريجيين فى خدمة المجتمع وكل هـــذه القضايا تستحق الدراسة والبحث قبل أن نقرر فى شأنها ما يستحق التغيير ويسهم فى التغلب على حائط يوجه طريق الانفتاح الى عقبات .

وفى ختام أرجو أن يكون فى هذا الجهد ما قد يعنى الســادة العاملين فى مجالات العمل اليدوى على تدعيم خططهم وبرامجهم وما قد يثير لدى الســادة

الباحثين والمهتمون بقضايا المجتمع من أفكار تعيننا بالتالى على اعادة النظر فى هذا الجهد وتصحيح ما جاء به من أخطاء أو ماشابه من قصور وشكراً .

مهندس حسن على حسن :

ما هو مفهوم كلمة حرفى ؟ فهمت أنه يجمع بين نوعين من العمالة الفنية .

ا — الحرفى باعتباره الشخص الذى تعلم مهنة معينة دون تعليم منظم أو تعلمها عن طريق الأسرة أو التعليم فى الورشة أو المصنع .

ب — الحرفى الشخص الذى تعلم فى المدرسة الصناعية .

بهذا المفهوم هل يعتبر أن العامل هو الذى تخرج من المدرسة الصناعية وأصبح يمارسها فى مصنع حرفى كبير وهو يرى أن الحرفى هو الذى تعلم فى ورشة صغيرة وامتهن المهنة فى ورشة صغيرة أخرى دون الاستعانة بالوسائل الميكانيكية انما العامل الذى تعلم فى مدرسة صناعية ليس حرفيا فالصناعات التى يعمل فيها الحرفى هى الصناعات الصغيرة وليست الكبيرة أو المتوسطة وينتهى الى من هو اذن الحرفى المقصود فى الدراسة ؟

د. على حلبى :

البحث لا يدور حول الحرفى وانما من يعملون فى العمل اليدوى من حرفيين وفنيين فى الورشة فالمقصود هو العمل اليدوى وليس الحرفى سواء تعلم فى الورشة أو التحق بمعهد أو مدرسة فنحن نركز على العمل اليدوى لكل من النوعين وهذا هو المقصود بالعمل اليدوى .

د. عبد الباسط حسن :

يدور البحث أساساً نحو اتجاهات المجتمع المصرى نحو العمل اليدوى ونحن نرى من التقرير أن التركيز على الحرفيين والعاملين فى الحرف فعلا ولذلك

هناك فرق بين عنوان البحث وما ركز عليه بالفعل ونرى أن البحث كان من الممكن طالما أنه يدرس اتجاهات فلا بد أن توجه الدراسة إلى الجامعيين وإلى أفراد من الشعب عن مدى قبولهم لعمل اليدوى .

أن العمل الحرفى ممكن أن يكون عملا يدويا.

فهناك اختلاف بين العنوان والبحث ، وواضح أن موضوع الدراسة مقصوراً على العمل الحرفى أى أنهم قصروا أنفسهم على جزء معين وكان الاستبيان مركزاً على الحرفيين أيضا فى صفحة ٨ ، ٢٠ أيضا التوزيع فى المهن فية حرف يدويه وعامل عادى ولذلك فان الدراسة لا تعطى صورة عن تصور المصريين للعمل اليدوى وأنما تعطى تصور محدود للعاملين فى الورش والذين يعملون فى مهن معينة ولكن الدراسة تكون قاصرة إذا عممنا عليها .

وبالنسبة للعينة فانها مركزة على باب شرقى ومن الناحية العملية إذا قلت أن هذه المنطقة تمثل الاسكندرية فلابد من جمع الاحصاءات التى تثبت ذلك .

ولدينا الآن سؤالين عن :

١ — تحديد موضوع البحث .

٢ — تحديد مجال البحث .

ثم تمثيل منطقة اسكندرية للمجتمع المصرى .

د. محجوب :

١ — وفى التفرقة بين العمل الحرفى والعمل اليدوى أى الفرق بين العمل الصناعى والعمل اليدوى (٢) تبدأ عن عدد ٨ وتنتهى عن ٧٠ . العمل الذى يستعمل يديه والآخر الذى يتبع التكنولوجيا فالآلة أما آلة معقدة واما هى آلة

بسيطة جداً قد تصل إلى منشار النجار أو أدوات السباكة والسمكره وغيرها وعند اجراء الدراسة وضع فى الذهن المشروعات أو الصناعات الصغيرة ، الوحدات الصناعية الصغيرة والتركيز فى البحث كان على تلك المشروعات الصغيرة التى لا تعتمد على نظام التحكيم الآلى وانما تعتمد على الناحية التكنولوجية البسيطة على أساس ربما يكون هناك فنيون كثيرون لديهم القدرة على العمل فى الصناعات الكبيرة وانما الذى يعانى منه رجل الشارع هو النقص فى الأيدى العاملة التى تقدم الأعمال اليدوية البسيطة المحدودة .

المسألة الثانية : أرجو أن يكون واضحا أن هذه الدراسات الاربعة للمؤتمر هى دراسات متكاملة إلى حد كبير ، فاتجاهات العمل فى المجتمع المصرى عولجت بأربع محاور فالدكتور على استخدم طريقة الاستبيان ولايؤخذ جانب واحد على أنه معبر عن البحث كله ، حيث درسنا الورشة كوحدة انتاجية اقتصاديه ثم التركيز على العامل نفسه كفرد منتج يعمل بالورشة .

د. القـزاز :

يجب عدم الاسراف فى هذه المشكلة فان قلنا عمل يدوى أو حرفى فمعروف أن العمل اليدوى هو نوع من النشاط أما الانسان الحرفى فى شركة يرتدى ملابس نظيفة ويتعامل مع أشخاص ذوى دخول مرتفعة تختلف نظرة الآخرين له عن زميله الذى يعمل فى ورشة صغيرة . إذن التعريف واضح وهو العمل اليدوى .

د. التونسى :

ص ٢١ — ٥٢ ٪ أرامل ، نتيجة غير عادية لم أفهم ذلك .

سؤال ثان من ناحية تقسيم المهن تحت وجدت فيها بأن مهنى — موظف ٣٤ ٪ فى قسم آخر فهذا عدد كبير غير واضح فهو أكثر من الثلث من الناحية

المهنيه ، وعندما نرجع لص ٣٠٤ نجد أن النتيجة تغيرت عن ص ٢٠ ومن يسمون أخرى قلت نسبتهم ، لم يفهم كيف وقع التقســيم بين الحرف الاخرى ونجد أن صنف الموظف تضخم كثيراً وهل هو نتيجة لاتجاهات للوظفين .

د. محمود أبو زيد :

أن العمل اليدوى عملا هاماً وتعريفنا الموضوع سوف تحدد المسئوليات بعد ذلك ولذا فهو نقطة أساسية لا نتركها عابرة فالعمل اليدوى مقولة أوسع فى الواقع من العمل الحرفى ، وفى ضوء تحديد المفهوم ســوف نستطيع قياس اتجاهات المجتمع نحو هذا العمل ليس القضية فى آخــــر الأمر هو العمل اليدوى وإنما هى قضية تنمية لهذا المجتمع ، فلابد من القاء الضوء بشكل علمى على هذا النوع من العمل . ولذا يجب تحديد المفهوم تحديداً دقيقاً .

د. الفت :

نرجو معرفة طريقة سؤال الناس — استمارة الاستبيان كيف تحددت لم توضح درجات للأسئلة — والفرق بين مجموعة الاستجابات فى كل سؤال .

د. السيد عبد العاطى :

يجب تحديد مفهوم دقيق للعامل اليدوى فى الاستبيــان ، ما الفرق لدى المبحوث بين الحرفى والعامل اليدوى ، ما هى المؤثرات الحقيقيـة للعمل اليدوى لدى المبحوثين الفئات المهنية المختلفة لم تحدد خصائصها ، الموظف الادارى — تحــديد المكانة والمستوى الطبقى للحــــرفيين سؤال ٤٦ .

د. ايزنبلاتر :

تحديد مفهوم العمل اليدوى هو جوهر هذا المؤتمر ؟ ولابد من الاجابة على السؤال لماذا الاتجاه تجاه العمل اليدوى يكون سلبياً ؟

النتيجة تظهر ليس فى الاسكندرية ولكن فى كل مصر . العمل اليدوى يدر دخلا ومع ذلك لا يقبل عليه الكثيرون . لماذا تكون سمعة العمل اليدوى سيئة ؟

د. محمد غلاب :

الموضوع فى منتهى الخطورة وأكثر اتساعا من وسيلة البحث التى اتبعتا فى هذا الموضوع فاتجاهات العمل نحو عمل معين وهو العمل اليدوى لا سيما فى فترة حاسمة من فترات تاريخنا فنحن نلاحظ أن المجتمع الآن ينتقل من المجتمع الزراعى التقليدى إلى المجتمع الصناعى ويكسر النواحى التقليدية وطريقة المسح الاجتماعى والاستبيان لا يمكن أن تكون قد غطت الموضوع .

السؤال الثانى : كنت أنتظر أن يكون أسلوب البحث هو الأسلوب الانثربولوجى الذى يعتمد على المعايشة وليس الأسلوب السوسيولوجى القائم على الاستبيان والذى ينفع فى مجالات أخرى ، لابد أن يكون هناك شجاعة كافية لمعايشة الواقع الحرفى ومعرفة قيمه واتجاهاته والمثل العليا عند الحرفيين .

د. سعيد فرح :

أ — هل هناك فرق بين من يعمل بيديه كالمنجد ومن يعمل فى مصنع فيلبس ؟

ب — هل باب شرقى يمثل الاسكندرية ص ١٤ اسكندرية تغيرت من سنة ١٩٦٠ إلى ١٩٧٧ وخاصة فى هذه المنطقة لم يعد الحى شياخة — اختيار العينة صغير جدا كان القصد من العينة التمثيل .

حـ — الدراسة الميدانية تفتقر إلى التحليل وهى عبارة عن وصف .

د — الاسكندرية لا تمثل اطلاقا المجتمع المصرى — أى بحث عن العمل اليدوى لابد أن يدخل فى اعتباره الاهتمام بالقطاع الريفى فى مصر .

هـ — ما دمنا فى مقولة الاتجاهات كنت أود لو ألقى هذا البحث الضوء على كيف تطورت اتجاهات المصريين .

د. محمود أبو زيد :

لاحظت أن هناك موقفا يثير تساؤل ابتدينا مقولة الاتجاهات من مفهوم ماركس ، هل لدينا تكوين طبقى فى مصر حتى نؤسس عليه اتجاهات المصريين لا تجاهات لا تتكون فى وسط اجتماعى فقط ولكن لها خلفية وبعد تاريخى ، كيف تطورت الاتجاهات فى مصر فى مجتمع زراعى قديم وتقليدى — البعد التاريخى ناقص فى هذه الدراسة .

د. محجوب :

الدكتور الجوهرى علق على نقطتين أساسيتين فهو قد أشار إلى أن هناك نوعا من التحقير للعمل اليدوى لدى المصريين فنحن نغير أطارات عربتنا ليس بأيدينا وانما نأتى بالعمال ، فالأمر ليس هو تحقير العمل اليدوى بل أنه جهل بهذا العمل بدليل أن الأشخاص الذين لديهم معرفة يعملون .

والمسألة الثانية : هى هجرة العمال من المجتمع الزراعى بالريف الى المجتمع الصناعى أو الحضرى اعتقد أن هذا أمر طبيعى متصل بالتكنولوجيا المستخدمة

فى العمل الزراعى وبحجم ملكية الأرض .

أما فيما يتعلق بالمسألة الأخيرة المتعلقة بالمنهج : فان استخدام الاستبيان كطريقة منهجية سوسيولوجية هو نوع من تكامل الطرق المستخدمة فى البحث، فكل باحثاً قضى ١٠ شهور وهى مدة الدراسة الحقلية بحث عشر ورش كما قاموا بدراسة الحالة للحرفيين فى القطاعات المختلفة كما سبقها مجهود لاعدادالاحصاءات والتقارير والاتصال بالمسئولين بالمرافق المختلفة عن ادارة العمل وساعدنا فى جمع التقارير والاحصاءات الاستاذ حسن على حسن مدير القوى العاملة فالبحث بطريقة معينة انما هو حلقة متصلة بعدد من الحلقات .

د. الجوهرى :

قال الدكتور محجوب أن هناك أزمة فى العمالة الزراعية وليس زيادة فاننا لا نريد أن نردد مقولات خارجية والهجرة من الريف الى المدينة لو كانت العمل بالصناعة فأوافقه أنها ظاهرة صحية ولكن لو عملوا فى أعمال غير منتجة فهى ظاهرة غير صحية ولكن . وهذا تخريب لقطاع الزراعة وان كانت هناك زيادة فى قطاعات معينة فذلك بسبب سوء الادارة الحكومية فالمسرحين من الجيش يعملون فى محافظتهم بل وفى قراهم فى أعمال أخرى كسعاة وغيرها وهذا تخريب للقطاع الزراعى .

د. القـــزاز :

علينا أن نكون أكثر تواضعا فالدراسة دراسة حقلية لمنطقة محددة والبحث محدد وموضوعه محدد كما أن الموضوع محدد وليس شامل وعلينـــا ألا نربط أنفسنا بتوقعات تتعلق بالمجتمع ككل أى أن نكون واقعيين .

د. على عيسى :

إذا أردنا الدقة فنقول اتجاهات المجتمع السكندرى نحو العمـــل اليدوى وكلمة محتمل وتقريبا التى علق عليها د. عبد الباسط فهى تستخدم فى كل العلوم الطبيعية وأيضا فى العلوم المضبوطة وأنا الذى محابى بما قاله د. على جلبى فى بحثه وهى دراسة اجتماعية ولكن الحقيقة فى طياتها المنهج الانثروبولوجى وهذا طبيعى ، وأما القول بأن السوسيولوجى لايماين المجتمع فهذا كان زمان دوركايم وغيره وغيره — أما المدخل عن طريق الطبقة فى مصر فيعترض عليه لأن الطبقة فى مصر غير محددة ولكن الذى يكون أقرب او الدقة اذا دخلنا عن طريق الحرف .

أما فيما يتعلق بالنقطة الأخيرة التى أشار إليها د. جلبى العمـــل اليدوى والذين يريدون الهروب من المهنة وهذا كله يؤثر على مستوى الصناعة فى مصر ولابد من اتخاذ الاجراءات لمواجهة هذا حتى لا يضيع مجهود تلك القوة العاملة فالعمال الصناعيين يؤلفون قوة اجتماعية قوية جداً .

وهناك أربع نقط يجب مراعاتها عند تحديد نطاق العمل اليدوى :

١ — الذكاء اللازم للقائم بالعمل .

٢ — نوع التعليم وعدد سنواته .

٣ — مدى الفائدة للمجتمع .

٤ — الدخل الذى يحصل عليه من العمل .

د. علـى جلبى :

كل عمل لابد أن يكون فيه أخطاء وثغرات وجوانب سالبة ولذا فالباحث

صعيد لما أثير ويرجو أن تتاح الفرصة لتفادى هذه الأخطاء والثغرات ولكن هناك بعض الجوانب العامة التى أوضحها للأخوة الجالسين وهى :

١ ـ مفهوم العمل اليدوى : وقد يتضمن الحرف اليدوية وقد يتضمن الفنيين الذين يعملون بأيديهم وتحديد مفهوم العمل اليدوى على هذا الأساس لعدة عوامل :

ـ المشكلات التى يواجهها المجتمع نتيجة لنقص العمالة المهجرة واستطاع المجتمع أن يزود العمالة بزيادة المدارس الصناعية إلا أن هناك مشكلات تواجه الخريجين من هذه المدارس فهم يتجهون نحو الأعمال البعيدة عن الأعمال اليدوية وهناك فى الريف أعمال يدوية ولكن حددنا من البداية مفهومه فى الأسكندرية.

٢ ـ العينة : درسنا حوالى ٦٥٠ حالة طبقا للامكانيات المتاحة وجميعهم من حى محدد هو باب شرقى احتمال أن تكون النتائج منطقة عملية وموضوع بحثى كان عن المسح الاجتماعى بالعينة وليس اتجاهات المصريين نحو العمل اليدوى .

٣ ـ الأدوات : بالنسبة لأداة جمع البيانات فأن الاستبيان ساعدنى فى الدراسة الوصفية وهو أداة بسيطة .

٤ ـ المدخل : الطبقى هو أحد المداخل فى تاريخ علم الاجتماع الذى اعتقدت أنه يساعدنى فى دراسة هذا الموضوع وهناك صعوبات قابلتنا وحاولنا التغلب عليها فالاتجاهات هى انعكاس للوجود الاجتماعى والوجود الطبقى .

٥ ـ النتائج : ليست معروفة بالأسلوب الذى يجب أن يكون فاننا نفتقد الأسلوب الاحصائى فى جامعة الأسكندرية وانما استعنا بمعهد الخدمة الاجتماعية وهذه ثغرة بسبب الامكانيات الضئيلة خاصة فى مجال الاحصاء . ونأمل أن تتاح الفرصة لتوفير امكانيات الأجهزة الحاسبة التى تتيح دراسة احصائية سليمة

د. القــزاز :

كنت أنتظر أن يكون النقـاش حول منهجية البحث وهـل يجب أن يكون هناك تزاوج بين البحث الاجتماعى والبحث الأنثربولوجى .

السلوك الاجتماعى يتحدد أساسا من الوجود الاجتماعى وأود أن أشير فيما يتعلق بتوضيح الانجاه المجتمعى تجاه العمل اليدوى هى مسألة التربية — درجة التعليم للفرد الذى يطرح عليه السؤال فى استماره البحث ، فمناهج التعليم ووسائل الاعلام ربما تساعد على سلخ هؤلاء البشر من واجهتهم الاقتصادى ، وترجع أهمية العمل اليدوى ، رأينا هناك تناقضا هو أنه رغم ارتفـاع دخـل الحرفيين إلا أن النظره إليهم سلبية ويمكن تغيير هذا من طريق التعليم .

تقديم الدكتور محمد عبده محجوب للدراسة الرئيسية الثانية

الدراسة الانثروبولوجية للبناء الاجتماعي للورشة في مدينة الاسكندرية

السيد رئيس الجلسة ، الاخوة الزملاء

في عرض لنتائج الدراسة الحقلية حول البناء الاجتماعي للورشة خليق بي ان أوجه الشكر الى الاستاذ الدكتور احمد أبوزيد والصديق الدكتور ابن تبلليتر لدعمه وتعاونه لهذا المشروع .

خليق بي أن أوجه الشكر إلى الزملاء الباحثين المساعدين الذين تعاونوا في اجراء هذه الدراسة وهم الآنسة/ فاتن الشريف والسيد/ محمود حمدى عبد الغنى والآنسة / وفاء مرعى والآنسة / آمال مبروك والمشاركة الجادة الاستاذ محمد سلامة غبارى التى كان لها أثر كبير فى نجاحى فى اتمام الدراسة فى الصورة التى هى عليها .

فى عرض لهذه الدراسة ربما استسمحكم العذر فى أن أركز على بعض الجوانب المنهجية قبل الدخول فى عرض نتائج الدراسة لأن هذا سيلقى الضوء على كثير من المسائل التى أثيرت فى جلسة هذا الصباح وفى الصبغة العلمية للمشروع ككل .

فى دراستنا للبناء الاجتماعى للورشة فى المجتمع فى باب شرقى كان هناك مرحلة استطلاعية ، دراسة استطلاعية فى منطقة كوم الناضورة ، واختيرت منطقة كوم الناضورة لأسباب أو جزها فيما يلى : منطقة كوم الناضورة تعتبر منطقة عمل أكثر من كونها حيا سكنيا متميزاً فى مدينة الاسكندرية فهذه المنطقة تضم تجمعات عمالية متنوعة حيث نجد الورش الصناعية والأشغال البحرية وتجارة الحبوب والمواد التموينية وورش الحدادة والنجارة ومواد البناء وغيرها ما يسمح بالتعرف على كثير من الموضوعات التى هى موضوع دراستنا البناء الاجتماعى للورشة .

كذلك فقد كانت تتوفر لدى فـــريق البحث معلومات تفصيلية دقيقة عن حجم القوى العاملة وتخصصاتها الفنية المتمايز كما تتوفر وأهم من هذا كله علاقات شخصية تربط الباحثين المساعدين بالمنطقة من خلال عـــدد من مشروعات البحوث السابقة . هيأ أيضاً القيام بهذه الدراسة الأستطلاعية في منطقه كوم الناضورة الفرصة لأختيار وتصميم وتعديل وسيلة البحث وتدريب الباحثين على الدخول في المجتمع الرئيسى للفترة التى كانت مخصصة للدراسة الحقلية كان من الصعب أن تتضمن مسألة الأعداد للمجتمع وتدريب الباحثين فى نفس الوقت على الموضوعات التى ستكون موضوع هذا البحث .

أيضا أعتمدنا فى دراستنا على منطقة كوم الناضورة فى الدراسه الاستطلاعية المبدئية على أنه كانت تتوفر فرص لإقامة الباحثين والباحثات فى المنطقة لفترات طويلة وأنا أعتقد وأذكر أن بعض الباحثات أتيحت لها فرصة المعايشة فى أسرة أحد أصحاب الأعمال لمدة شهر كامل كانت لا تغادر بيت الأسرة إلا للنوم ثم تعود فى الصباح المبكر وهى الآنسة / خديجة عبد القوى وعملت دراسة تاريخ حياة لهذا الأسرة الحرفية دراسة دقيقة جدا وربما لا تتاح الفرصه لعرضها فى هذا البحث هذا من ضمن الطرق التى أستخدمت فى هذه الدراسة .

أعتمد الباحثون الحقليون فى جمع المادة الاثنوجرافية المتعلقة بهذا الموضوع على عدد من الأشخاص المتمايزين .

أولا : أصحاب الورش .

ثانيا : الأسطوات أو العمال المهرة فى هذه الورش .

ثم لفئة الثالثة هى العمال المبتدئون والصبية .

ورأينا فى مرحلة مقدمة من البحث أن يتفضل زميل فى معهد الخـــدمة هو الأستاذ محمد سلامة غبارى لكى يتوفر على دراسة موضوع الصبية بإعتباره

موضوعا قائما بذاته ، ومع ذلك ففى دراستنا للبناء الاجتماعى للورشة كان من الاهتمام بالصبية باعتبارهم من الرواسب الرئيسية للعمالة فى الورشة .

يتضمن التقرير الذى اعرضه لحضراتكم عرض للصعوبات التى واجهتنا فى الميدان ثم عرض لطرق التغلب على هذه الصعوبات الميدانية . مثلا فيما يتعلق بمقاومة أصحاب الورش للباحثين فى مقابلة العمال أثناء العمل أو باختيار الوقت المناسب لمقابلة أصحاب الورش ذاتهم أو فيما يتعلق بذهاب باحثة بمفردها لدراسة البناء الاجتماعى لورشة معينة وتستطيع هذه أن تكون العنصر النسائى فى هذه الحالة كيف تكون الباحثة مقيمة فى ورشة بها ١٥ عامل يوم بالكامل لكى لا تشارك فى العمل ولكن لكى تلاحظ ما يدور من كل انماط التفاعل الاجتماعى داخل الورشة والتقرير الذى بين حضراتكم يعالج بعض الطرق للتغلب على هذه الصعوبات .

الموضوعات التى تضمنها هذا البحث تبرز هذا التكامل الذى تفضل الاساتذة فى جلسة الصباح وابرزوا أهميته فى دراستنا لموضوع العمل فى الورشة فهناك دليل العمل الذى كان بيدى كل باحث من الباحثين المساعدين كما هو بيدى لأننا تعاونا فى جمع المعلومات يتضمن بيانات أولية عن الورشة فكانت هناك دراسة لتاريخ ملكية الورشة وبداية العمل بها وتطور حجم العمل بالورشة وماصحب هذا التطور من تغير فى نوع الأدوات التى أستخدمت وفى تعاقب قوى العمل فى داخل الورشة .

موقع الورشة وعلاقته بالمنطقة فى التجمع السكانى والحرف : فقد لاحظنا فى الدراسة الاستطلاعية أن الورشة كورشة انتاجية مستقلة سواء عن الحى الذى توجد فيه أو عن مجموعة الورش المجاورة فنحن نعرف مثلا أنه لاتوجد ورشة لحدادة السيارات أو ورشة لدوكو السيارات بمفردها فى منطقة لكن لابد أن تتجاوز فى هذه الورشة عدد من الورش التى تتكامل فى هذا النشاط الحرفى وربما لا يمنع أصحاب الورش من أن يرسلوا الزبائن لبعضهم كنوع من

التعاون المهنى فى هذه الصورة. كانت أيضا هناك دراسة للظروف الايكولوجية فى الورشة هذا له كما أشار بعض الزملاء الافاضل له أهمية فى تقييمنا للعمل اليدوى فمسألة ظروف العمل فى داخل الورشة لاشك أنها تنمى اتجاهات سلبية لدى العمل اليدوى وهذه الاتجاهات السلبية ليس مقصود بها المجتمع وأنما مقصود بها الناس الذين يجبرون على العمل فى الورشة . هذه الظروف الايكولوجية السائدة فى الورشة قد تدفع البعض منهم إلى الاستمرار فى العمل وقد تدفع البعض إلى التفكير فى تغيير المستقبل الوظيفى لهم. والتحول عن العمل الحرفى أصلا .

كانت أيضا هناك دراسة للتخصص المهنى فى الورشة ... الأعمال التى تقوم بها وتخصصات العاملين وتطور وضع الحرفة التى تختص بها الورشة وكان هناك تركيز فى الدرجة الأولى على التطور التكنولوجى الذى طرأ فى الورشة والأدوات الجديدة التى دخلت إلى العمل فى الورشة لأن فى هذا نوع من الاشارة إلى دراسة المستقبل الصناعى والتاريخ الصناعى فى المجتمع المصرى لأن كما تفضل د. القزاز فى الجلسة المسائية أمس وقال أنه من الممكن جدا أن تتحول الورشة الصغيرة إلى مصنع بالمعنى الفنى لكلمة مصنع متقدم . هذا يتوقف على الأدوات المستخدمة فى الورشة وعلى مجموعة المعارف الضرورية فى العمال الذين يمارسون العمل فهناك بالقطع تطور حدث فى ورش الحدادة أو ورش النجارة الموجودة فى المجتمع المصرى. ربما مع التطور التكنولوجى واستخدام أدوات متقدمة فى صناعة الحدادة أو فى حرفة الحداد، تتحول حرفة الحدادة من وضعها الطبقى إذا كان لها هذا الوضع الطبقى إلى وضع طبقى آخر إذا كانت هذه المهنة فى المستقبل يتطلب من العمال الذين يؤدونها مستويات تدريبية عالية وكفاءات تعتبر متقدمة بالمقارنة بالكفاءات التى تتطلب فى العمال الذين يمارسون العمل فى الوقت الحاضر لأن هذه الكفاءات هى تنعكس فى تقدير الوضع الطبقى أو الوضع الاجتماعى للورشة والعاملين بها .

كانت هناك ايضا دراسة القوانين المنظمة للعمل بالورشة هذه القوانين لم تكن فقط دراسة مكتبية بمعنى اننا كنا فقط نلجأ الى التأمينات الاجتماعية ومؤسسة التأمينات الاجتماعية وأجهزة الأمن الصناعى والضرائب والبلدية واشغال الطريق والسجل التجارى والصناعى والتراخيص المهنية والصحة المهنية الى آخره لكى نحصل على القوانين المنظمة للعمل فى هذه الورش انما كانت الدراسة تنصب — كيف يتعامل اصحاب المهن مع هذه القوانين ووجهة نظرهم فى تقدير المساعدات التى تقدمها لهم هذه القوانين فى أدائهم للعمال ونظرتهم لهذه القوانين باعتبارها النشاط الحرفى او الورشة كوحدة خاصة للمجتمع . كانت هناك ايضا دراسة لروافد العمالة بالورشة .

وركزنا على الروافد المختلفة — المصادر المختلفة للورشة قطعا كان نظام الصبية أو ما يمكن تسميته بالتلمذة الصناعية التقليدية مصدر رئيسى فى الحصول على العمالة فى الورشة . حاولنا أن نتعرف على كيفية أختيار الصبية وتدريبهم والاحوال الاجتماعية لهؤلاء الصبية واتجاهات التخصص وكيفية اختيار الصبية لتخصصاتهم بين الورش المختلفة لانه بالطبع فان الصبى لايدخل ميكانيكا أو ورشة خراطة او ورشة حدادة ويظل بها طول العمر انما ينتقل فى فترة حياته المهنية بين عدد من الورش ليستقر فى النهاية بصنعة معينة . ايضا حاولنا ان نقيس مدى اشتراك المدارس الصناعية المختلفة بتزويد العمالة بالورشة . وطبيعة هذه المشاركة هل هى من خلال اتجاه التلاميذ الصناعية الى القطاع الخاص وأنشاء المشروعات الخاصة . هل عمل هؤلاء الناس يعتبر عمل اضافى لكى يجتمع كل واحد منهم بين الاثنين ان يكون له وظيفة ثابتة ثم يكون له دخل من الورشة على معظم الذين يعملون فى هذا النوع من الورش هم ابناء اصحاب الورش أو هناك اتجاه عام من عمال القطاع العام بالحرفيين وفى المهن المتوسطة الى الاشغال بالورشة . وأيضا كانت هناك رؤية تقييم أصحاب الورش لمساهمة هؤلاء العمال المتخرجين من المدارس الفنية تقييمهم لادائهم ، رؤيتهم لمستويات الكفاية التى تتوفر لديهم ،رؤيتهم لامكانيات التعامل بينهم حق العمل فى الورشة . . . الخ .

كانت هناك ايضا دراسة الورشة والعملاء . . . عملاء الورشة ـ خصائص الجمهور ومدى ارتباطهم بالورشة وأسلوب التعامل وتحديد السعر والخدمة التى تؤديها الورشة لأن هذا أيضاً له أهميـة فيما يتعلق بالتغير الاجتماعى فى المجتمع المصرى ككل .. فمن المعروف أن الطوائف الحرفية القديمة قبل التطور الصناعى كانت تعتمد على إرتباط الورشة بمجموعة معينة من العملاء. وربما ظل هـــذا الارتباط قائماً فى بعض الحرف المحدودة .. فمعروف أن كل منا يرتبط بحلاق معين ولا يرتبط بسباك معين وقبل هذا كان هناك نوع من الارتباط بجمهور العملاءوالورشة وكان هذا ينعكس فى نظام دفع الأجر وتقدير الأتعاب .. الخ.

كانت هناك أيضاً تركيز على دراسة مشكلات الورشة والحرفة وبخاصـــة مشكلات الورشة مع الجهات الادارية كالتأمينات والضرائب باعتبـــار أن الدراسة الاستطلاعية تجمعت فيها معلومات على أن أهم هؤلاء تقدير أصحاب الورش من الأسباب الرئيسية التى تعيق استمرار الروافد التقليدية للعمل .

إذن عندما أسأل لماذا لاتستخدم عمالا كثيرين يجيبنى انى أخاف أن يأخذوا عليهم تأمينات اجتماعية ويخضعوا لمراقبة ومتابعة من الجهـــات الادارية فأنا أفضل أن أمارس العمل بنفسى قطعاً نحن حاولنا أن نرى حقيقة هـذا الوضـع وهل المسألة هى التهرب من هذه الجهات الادارية ؟ وأيضاً حاولنـــا أن نرى تقدير هؤلاء الناس للأسلوب الأمثل الذى يطمعون أن تتعامل به الجهات الادارية معهم فى هذا الخصوص طبعـاً لا نستطيع أن نسـأله إذا كان يريد أن يدفع الضرائب أم لا انما كان السؤال الذى نصيغه ما هوالأسلوب المناسب الذى ترى أن مصلحة الضرائب يجب أن تتعامل به معك أو ما هو الأسلوب الأمثل الذى تراه محققاً لأهداف التأمينات الاجتماعية باعتبارها حقيقة واقعة يجب أن تستمر فى المجتمع ، كانت هناك أيضاً دراسـة لمشكلات المواد الخام والتموين والاستيراد والتصدير باعتبار أن هذه تعتبر من المعوقات فى تقـديرى بحسب المعلومات التى توفرت كانت تعتبر من المعوقات التى حالت دون تطور القطاع

الحرفى الخاص فى مصر فى خلال الفترة الماضية وقطعاً هناك تطور حدث فى هذه النظم وذلك لاشك أن التطور التاريخى هو الذى يخلق نوعا من العبء يتمثل فى قلة عدد الورش أو فى تدهور بعض المهن أو فى عدم ازدهار أو نمو بعض المهن بالقدر الملائم للحاجة التى نمت فى المجتمع ، كانت هناك أيضاًدراسة المشكلات تدهور أو تقدم المواصفات القياسية للانتاج بالقطع أننا لانتوقع فى المنضدة التى تنتج الآن فى الانتاج الواسع مواصفات دقيقة من ناحية الفن ومن ناحية المتانة ومن ناحية الجودة كما كانت تصنع بها المنضدة لدى الأسطى النجار الذى يتعامل مع الأسرة حيث كان نجار الأثاث يتباهى أن جميع بنات العائلة الفلانية اشترت أثاثها من عنده فكان حريصاً على أن ينتج من أدوات المفروشات بهذه الصورة ما يجعله يحافظ على استمرار علاقة الثقة القائمة بين هذه العائلة وبين الورشة فى الوقت الحاضر الانتاج ليس له هذه العلاقة الاجتماعية وأيضاً هناك نوع من التدهور بحسب الدراسات الاستطلاعية فى المنتجات القياسية لبعض المنتجات قطعاً هناك تقدم فى المواصفات الانتاجية فى منتجات أخرى ولكن هناك وجدنا فى الدراسات المبدئية أن هنـــاك شكوى من تدهور المواصفات القياسية فى بعض المنتجات فى الورشة كانت هناك أيضا دراســة للورشة والتطورات الفنية فى مجال الحرف كيفية تطوير العاملين فى الورشـــة للأدوات التى يستخدمونها وكيفية ادخال الأدوات التقليدية فى نفس الورشة ومثلا عمال التليفزيون فى الوقت الحاضر قطعاً جميعهم سيعيدون تدريبهم كى يتلاءموا مع التطوير التكنولوجى الذى ظهر الآن والذى يتمثل فى ظهور أجهزة التليفزيون الملون ، كيف تكون هذه الورشة كمنظمة انتاجيـــة تقليدية كيف تكون قادرة على الاستمرار ومتابعة التطور التكنولوجى الذى يطرأ فى المجتمع ككل لأننى لو استطعت أن أجد هـذه الديناميكيين فى الورشة كوحدة انتاجية فيمكن أن أصل إلى مجتمع صناعى متقدم ، فى تقديرى وبحسب البيـــانات التى توفرت من البحث أن التأخر التكنولوجى الموجود هو نتيجـــة عدم تطور التكنولوجيا المستخدمة فى الورشة بالقدر الذى يتطور به المجتمع الكبير فكلنا

لقيس النماذج التي أمكن من خلالها لأصحاب الورش وعمالها أن ينمو مهاراتهم ويتوائموا مع الأوضاع التكنولوجية الجديدة فى المجتمع، كان أيضاً هناك نوع من الدراسة الطريفة للتطور التكنولوجى فى الورشة وموائمة الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية الموجودة فى المجتمع المصرى ككل فهل مثلا الزيارات المبدئية التى قمنا بها كما نسأل مثلا أصحاب مصانع التريكو لماذا قضى على بعض الصناعات التقليديه التى كانت موجودة فى مصر مثل صناعة الجوارب مثلا وهل تستطيع مصانع التريكو الصغيرة التى أشار إليها الدكتور سعيد فرح فى جلسة هذا الصباح والتى توجد فى سلامة القماش بمحافظة الدقهلية بصورة كبيرة هل تستطيع هذه المصانع الصغيرة أن تنافس الانتاج الضخم من المنتجات الصينية أو المنتجات الأوربية أو ما هى طبيعه هذه المنافسة او صور انعكاس هذا التنافس فى تنمية نوع الانتاج الذى يقدم من هذه المصانع الصغيرة ؟ .

كانت أيضاً فى هذا المشروع دراسة للظروف الاجتماعية للعاملين فى الورشة فكان هناك تطبيق لدراسة تاريخ الحياة وظروف التخصص فى الورشة دراسة لتاريخ حياة أصحاب الأعمال والأسطوات وظروف تخصصهم واتجاههم إلى العمل فى الورشة أيضاً دوران العمالة بين التخصصات المختلفة ومشكلة دوران العمالة مشكله موجودة ليس فقط بين الصبية الصغار إنما دوران العمالة مع الأسف موجودة حتى بين العمال الكبار فى الوقت الحاضر نجد مثلا أن النجارين أو عمال السمكرى يجدون فى الوقت الحاضر أن أجر مثبت البلاط ارتفع فيتحول من النجارة إلى تركيب البلاط على اعتبار أن المهنة تطورت بهذه الصورة وفى تقديرى أن هذا لا يساعد على النمو الحرفى ونمو التخصص الحرفى فى القرى العامله وان كانت هذه نقطة سلبية فانها قد تكون أيضاً ايجابية لان من خلال خبرتى بالهجرة العمالية فى المجتمع خارج مصر نجد كثيراً من العمال المصريين لأن لديهم هذه القدرة العالية على التكيف واعادة التدريب تحولوا عن كثير من المهن التى كانوا يعملون بها ويعملون بأعمال مختلفة كل الاختلاف فى المناطق الجاذبة للهجرة لأنه يخرج بجواز السفر مكتوب به سمكرى نجد أنهم

لا يحتاجون إلى سمكرية فى هذه المنطقة ولكنهم يريدون نجـــارين فيشتغل فى التجارة ويستطيع أن يمارس التدريب أثناء العمل بهذا المفهوم الفنى للكلمة وهذا ربما سينعكس فى نتائج البحث لأن ليس لدى المصريين اتجاهات سلبية نحـــو العمل اليدوى ، واننا لا نرى أن المصريين قادرون على اكتساب المهـــارات اليدوية بسهولة فقط وانما المصريين قادرين على اكتساب المهـــارات اليدوية بسهولة ولا يحتقرون العمل اليدوى بالصورة التقليدية الموجودة فى المجتمعات القبلية وإنما فى تقديرى لابد من إعادة برنامج التوجيه التعليمى والتوجيه المهنى فى المجتمع القومى ككل بصورة جديدة .

كانت أيضا هناك دراسة الحالة الاجتماعية للعمال فى الورشة ويقصد بالحـالة الاجتماعية الأسرة والتعليم والمسكن وأسلوب الحياة بوجه عام وكانت الدراسة الاستطلاعية فيها كثير من المعلومات الطريفة فاذا أخـــذنا مؤشرات معينة للتكوين الطبقى كانت المدارس التى يتعلم بها الأبناء أو المقتنيات لدى الأسرة مثلا فسنجد أن الحرفيين على قمة الهرم الطبقى فى مصر فالخيـاط لديه عربية مرسيدس واستاذ الجامعة من الجاير يركب فى عربية أخرى .

وحتى التعليم ففيما يتعلق بالتعليم الأجنبى إذا كان التعليم الأجنبى خاصية أرستقراطية فى المجتمع المصرى فربما هناك رده الآن فيما يتعلق بوضع هـــذا التعليم لأن كثيراً من الذين يقدرون على دفع مصروفات التعليم فى هذه المدارس الأجنبية هم ليسوا من الصفوة التقليدية وإنما ممن يملكون الدخول الكبيرة فى الوقت الحاضر فهنا العمل اليدوى إذا تم قياسه بهذه المؤشرات الاقتصادية عمل ممتاز ويضع الانسان فى طبقة ممتازة .

كانت هناك أيضـا دراسة للظروف الصحيـة فى الأعمـال الحرفيـة وكان التركيز على أمراض المهنة فى الوقت الحاضر فقد رأيت كثيراً جداً من ورش المنجار فى منطقة الجمرك فى الاسكندرية ووجدت عدداً كبيراً من العمال فى ورش المنجار أصابعهم مبتورة ولذلك عندما يأتى لتقدير الأجر الذى يأخذه على فلق

لوح من الخشب ويطلب جنيه فيقولوا له أن هذا الاجر مرتفع لأن أصبعك ليس هناك احتمال لبتره فهو يأخذ هذا الأجر لأنه يستخدم تكنولوجيا متأخره ويحمل هذا التأخر فى التكنولوجيا على المستهلك فى إداء العمل ، كانت هناك أيضا دراسة للورشة والتنظيمات الرسمية وغير الرسمية فى المجتمع الحرفى ، دراسة النقابات والروابط المهنية كتنظيمات رسمية فى المجتمع الحرفى وكيف تؤثر هذه التنظيمات أو الروابط الرسمية على غيرها من التنظيمات غير الرسمية فى العمل فى الورشة قطعا النقابة الذين يقومون بكى الملابس عددها قدرة فى ضبط السعر أكثر من إدارة الكنترول فى امتحان من الامتحانات لأننا نجد أنه يأتى يوم معين نجد أن أجرة كى قميص أربعة وخمسة قروش ونجد التزام بهذه التعليمات البسيطة الواضحة .

فكان هناك دراسة لهذه التنظيمات الرسمية والتنظيمات غير الرسمية لأنها التى تتحكم بلا شك فى عملية الانتاج وفى الأجر وفى الأوضاع الاقتصادية الموجودة فى المجتمع المصرى الآن لأن تقدير الخدمة فى الوقت الحاضر ليس مرتبطا بالمساهمة الاقتصادية لهذه الخدمة ولكن مرتبط بقدره من يقدم هذه الخدمة إلى المجتمع فلو فرضنا جدلا أنه حدث تطور فى أن أغرق السوق بعدد من مركبين البلاط قطعا أجر هذه الخدمة سينخفض بصورة واضحة، فالمسألة هى مسألة عرض وطلب فى الدرجة الأولى:

كانت أيضا هناك دراسة للتجمعات الاجتماعية لعمال الورشة وهناك بعض الزملاء الباحثين المساعدين الذين كانت مهمتهم أن يجلسوا مع العمال فى الورش وفى عربات الطعام وأذكر فى هذا السيد عبد الله المدرس المساعد فى القسم كان مناطا به فقط أن يجلس فى دراسة اوقات وقت الـراع وتسجيل الحوار الذى يحدث بين العمال فى هذه المجتمعات الصغيرة لأنها من خلال هذه المجتمعات يتحدد الانتاج فى الورشة وقد يجتمع العمال على عربة الفول وهم يقولون اليوم ستتبع مبدأ فيبدأون فى اداء العمل بشكل بطىء لكى يؤثروا فى كمية الانتاج التى

تنتجها الورشة والمادة الاثنوجرافية التي تتوفر لدينا لو اتيحت الفرصة لتوزيعها على حضراتكم اعتقد أنكم كنتم وجهتونا إلى كثير من المشاكل النظرية التي كانت يمكن أن تغطى من خلالها .

كانت أيضا هناك دراسة أخيرة للوضع الطبقي للمهنة ونظرة العاملين في الورشة لوضعهم الطبقي بالنسبة للحرف الأخرى وكانت بعض المؤشرات تتناقض مع المعلومات السابقة لدينا فقد كنا نقول مثلا أن البراد مهنه أرقى من الحداد في القطاع الصناعي وربما كان هناك ترتيب طبقي للمهن في فترة تقليدية معينة ،في الوقت الحاضر ، من المعلومات الأولية تبين أن هناك تغير جذري في مسألة هذا الوضع الطبقي للمهن لان المهنه الآن تأخذ وضعها الطبقي ليس من كمية الفن أو المعلومات اللازمة لإداءها أو من مدى نظافة أو قذارة ملابس من يؤديها وأنما المهنة في الوقت الحاضر تقدر باليومية التي يتناولها العامل فاذا كانت اليومية كبيرة تبقى المهنة ممتازة إذا كانت اليومية قليلة فإن المهنة تكون وضيعة ، وإذا كانت هذه هي الصورة فإن هناك كثيرمن المهن الادارية والكتابية ستدخل تحت الفئة التي يقال عنها أنها مهن وضيعة لأن هناك كثير من الناس تؤدى هذه المهن إذا إستخدمت هذه المفهومات .

كانت هناك أيضا دراسة لتصور العمال اوضعهم الطبقي في المجتمع ، وهنا مسألة الوضع الطبقي ليست مسألة الطبقات بعضها يعلو فرق بعض وأنما كانت هناك دراسة اشعورهم بأهميتهم في المجتمع وربما قد نجد أن لدى هؤلاء العمال شعورا ووعيا بالأهمية يعلو عن كثير من الشعور والوعى بالأهمية لبعض فئات المثقفين لأنهم يشعرون بان المجتمع يحتاج إلى انتاجهم ، وهذا يعطيهم شعورا بالأشباع ، ثم قطعا يترتب عليه تنمية مزيد من الاتجاهات الايجابية لديهم نحو المجتمع ونحو قضاياه .

كانت هناك أيضا دراسة لتسرب العمالة الحرفية نتيجة العوامل المتعددة ،

تسرب العمالة الحرفية نتيجة التعليم ، وتسرب العمالة الحرفية نتيجة الهجرة فى الدرجة الأولى ، فيما يتعلق بالتعليم ، المعلومات التى بايدينا حتى الآن معلومات مبدئية إلا أن هناك اتجاه مزدوج فيما يتعلق بتسرب العمالة ، بعض المتعلمين يتجهوا إلى الأعمال الحرفية اليدوية وبعض المتعلمين للاعمال الحرفية اليدوية يتجهون إلى المكاتب ولذلك فهذه ظاهرة تحتاج إلى دراسة ولكننى ليس لدى تقدير دقيق لحجمها فى المجتمع ، وانما بعض خريجى مراكز التدريب المهنى يتجهون إلى العمل فى المكاتب ويتحولوا من الياقات الزرقاء إلى الياقات البيضاء، وبعض خريجى الجامعة يتجهون الى العمل فى أوقات الفراغ مثلا هناك من معه ليسانس آداب ويبدأ الآن فى صناعة النجف أو بعض الصناعات البسيطة ، وصحيح أنه ينتقى صناعة راقية ونظيفة ويستطيع أن يتعلمها انما هنا نجد اتجاه مزدوج فى هذه المسألة .

النقطة الأخيرة هى التى ربما أكون متحيز لها بحكم ما انفقته فيها من عمرى وهى ظاهرة الهجرة وانعكاسها فى القطاع الحرفى فى الوقت الحاضر ، فى تقديرى أن وضع العمالة الحرفية فى الوقت الحاضر أو بقول آخر ما يمكن تسميته بالعجز فى الحرفيين فى الوقت الحاضر فى المجتمع المصرى وأنا اتكلم عن المجتمع المصرى لأنه هو موضوع هذا البحث فى الدرجة الأولى فى تقديرى أن هذا الوضع ليس ناشئا عن اتجاهات مصرية سلبية نحو العمل اليدوى وأنما هو ناتج فى جانب منه إلى ظاهرة الهجرة العمالية فى الدرجة الأولى ونحن نعرف أن هناك كثيراً من المناقشات التى كانت متعلقة بالسياسة فى تقديرى التى كانت غير مناسبة فيما يتعلق بعملية الهجرة ، فنحن كنا نكلف المهندسين وندفع سفرهم وفى نفس الوقت لا ندفع سفر العمال اليدويين بينما فى المعروف أن مهندسا واحداً يكفى لادارة مئات من العمال الحرفيين فأصبح لدينا نوع من الهرم المقلوب فى المجتمع المصرى ، اتساع فى المهندسين وندره فى العمال الحرفيين أو عمال الانتاج فى الوقت الحاضر ،وأنى لقد أوجزت فى عرض البحث ان أقرأ نتائج البحث لأنه سيكون نوعا من التكرار وشكرا .

د. ايزنبالليتر :

ستتم مناقشة النتائج — المشاكل التى يجب مواجهتها — الحلول التى يجب وضعها كما يجب أن نهتم بالناحية العملية ونصل إلى بعض التوصيات والقرارات

د. احمد أبو زيد :

اتفق مع د. ايزنبالليتر فى الاهتمام بالناحية العملية والوصول إلى بعض الاقتراحات والتوصيات ولكن هناك جلسة تناقش فيها التوصيات تعد غداً ويتصل بالنواحى العملية وخاصة التعليم الفنى والاهتمام بمسألة الصبية إلى أى حد نرتقى بالتلمذة الصناعية ثم امكانية انشاء ورشة للتدريب المهنى أو هل يمكن أن تخصص إحدى المدارس الصناعية ونحولها بحيث تقدم تدريباً مهنيا على أسس علمية سليمة هذه نواحى يجب أن نعطيها مزيداً من المناقشة وقد أشار د. محجوب إلى قضايا هامة منها قضية الهجرة وانعكاسها فى القطاع الحرفى ويرد العجز فى الحرفيين إلى هذه الهجرات وليس إلى المواقف السلبية تجاه هذه الحرف بما يخفى جانب القيم الذى توجه المصريين بحيث ينفروا من العمل اليدوى الذى كان نتيجة للاستعمار .

ولذا يجب تحويل جزء من مناقشتنا إلى الناحية العملية وخاصة أننا لدينا عدداً من المشتغلين باتخاذ القرارات . ولابد من الوصول إلى بعض التوصيات، إلى أى حد يمكن تغيير السياسة التعليمية بحيث تقدم خدمات أحسن ترتبط بالتعليم الفنى .

أما فيما يتعلق بالقيم المتوارثة فمن الجائز أن أصادق أحد الحرفيين ولكن حين تأتى المسألة إلى توجيه أبنائى إلى الحرف أو تزويج ابنتى إلى ابن شخص حرفى ناجح وان دخله كبير ولكن موقفى يتغير فأفضل توجيه أبنائى إلى التعليم الجامعى وارفض تزويج ابنتى من حرفى وازوجها لموظف حكومى بالرغم

من أن دخله أقل من دخل الحرف . أما عن الهجرة فاننا نتساءل ما سبب الهجرات فى المجتمع المصرى ؟ . وحين يأتى المهاجرون إلى مصر كيف يستثمرون أموالهم . وبالأمس تساءل د. القزاز هل العائدون من الهجرة ولديهم أموال هل يشاركون فى فتح الورش الصناعية أم أنهم يفضلون الاتجاه إلى ميدان التجارة فى السلع التى تخدم صناعتهم . فالمسألة ليست هجرة فقط وإنما القيم المتوارثة التى تجعلهم يحاولون الابتعاد عن الحرف بقدر الإمكان وهذا يعكس عدم رضاهم عن هذه الحرف .

تعليق د. القزاز :

أطالب تلخيصا عن أهم المشاكل لتطوير قطاع الحرفيين بعد تحديد المشاكل الرئيسيه للهجرة والقيم كما أطالب من السادة أصحاب اتخاذ القرار شرح ما هى السياسة المتبعة فى القطاع الصناعى وما هى خطوط هذه السياسة لتطوير القطاع الصناعى ، وما هى الأهداف الكبرى فى المستقبل.

د. دكرورى :

ظهرت الهجرة فى الدراسة على أنها مثلت مشكله وأنا أنظر إليها من المنظور الايجابى ذلك أن العنصر المصرى أثبت وجوده فى كافة المجالات فى العمل بالخارج ومهارته وكفاءته فى مختلف المجتمعات يجب تشجيع هذه الهجرة وليس منعها ولذا يجب تصنيع الاحتياجات البشرية حسب السوق المحلى والعالمى — ويجب وضع تخطيط علمى فى القوى العامله فى مصر ومنها العمالة الحرفية او اليدوية فالعناصر البشرية موجودة وأماكن التدريب موجودة منها المدارس الزراعية والصناعية ويجب أن تشتغل فى الفترات المسائية والصيف لتخريج النوعيات المختلفة للعمال المهرة التى تصدر للخارج وكذلك السوق المحلى .

د . غلاب :

اثنى على العرض الجيد لدكتور محجوب رعن العمل الميدانى ففيه المنهج الانثربولوجى الصحيح وشمل البناء الاجتماعى فى مصر من الناحية والعمل والاعمال العديدة التى تقدمها الورشة نحن فى مجتمع المدينةالآن نعرض للتوطن الصناعى فى المدينة اين تنشأ الصناعات فى المدينة ونبحث الترابط بين أنواع الورش .

أما النقطة الثانية : التى اود أن أعرفها هى نقط الاستمرارية فى العمل فى الورشة عمال الورشة سواء كانوا الصبية أو اسطوات هل هذا النظام فيه استمرار ، هل توجد أسر للاسطوات ؟ كالعصور الوسطى أسرة الخداب — الساعاتى — النجار — هل هذا موجود أم منقطع ؟ ولماذا انقطع أو استمر ؟ أسباب الانقطاع أو الاستمرار .

نظام الورشة هو النظام المثالى . ثم موضوع اخطار المهنة وهى مسألة يهتم بها الديموجرافيون والاطباء والامن الصناعى — فهل هذا أثر على قوة العامل .

والنقطة الأخيرة :

الورشة كمؤسسة تعليمية تربوية ولها قواعد وأسس معينة . كما أن الجامعة نفسها إنهى الا عبارة عن ورشة كبيرة ؟ فلماذا لانهتم بالورشة على أنها مدرسة تربوية وتعينها الحكومة وتستقبل الاولاد بدون شروط معونة فاذا استطعنا أن نصل لاحياء مؤسسة الورشة نستطيع أن نغير النظرة إلى العمل اليدوى فالمدارس الصناعية والزراعية كلها فاشلة ركلهم لا يعملون فى الصناعات وأنما فى المكاتب ولذا فلماذا لا تتحول المدرسة إلى ورشة تعينها الحكومة وتستقبل

الاولاد دون شروط وتعليم . إذا استطعنا أن نصل إلى أحياء مؤسسة الورشة فاننا نستطيع أن نخدم المجتمع والصناعات .

د. الجوهرى :

اختلف مع د. دكرورى بالنسبة لمسأله المشكلة السكانية فى مصر فالمشكلة السكانية فى مصر تناولها من ٣ زوايا .

— الزيادة السكانية — توزيع السكان — القوى العاملة .

الزيادة السكانية عنصر قوة للاقتصاد المصرى ويمكن أن نكون محل ترحيب إذا وزعت على الرقعة توزيعا سليما تبعا للاعتبارات السياسية الاقتصادية أن نجعل من العبء السكانى قوة تخدم المجتمع إذا أحسن توزيعها وتخطيطها .

أما عن الورشة كوحدة انتاجية فنتساءل بأى مفهوم نكون الورشة المصرية؟ الورشة كوحدة انتاجية تنتج سلعة بأكملها سوف تزول وتتحرك الورش إلى وحدات صيانة (السيارات — التليفزيون تتبــع الشركات الكبرى فهى شكل مختلف . تصلح الورشة ما انتجته تلك الشركات الكبرى فان انتاج السلع فى سويسرا والصين واليابان فليست هناك شركات تنتج سلعة كاملة وانمـــا موزعة وهناك وحدات تجميع ولكن لا يعنى أن نقول أن الشكل الموجود فى هذه الاماكن موجود فى مصر فيجب أن نجمع فى الاعتبار أن يكون هناك وحدات صيانة وتجميع وليس الورشة بشكلها الحالى . أنا اريد وحدات صيانة جيده ووحدات تجميع ويؤكد على هــذه النقطة نتائج البحث من أن هنــاك صداما بين الورش ومؤسسات الدولة المختلفة كالطب الوقائى والضمان والبوليس وخلافه مما يضر بصاحب العمل الذى ينظر اليه على أنه يستعمل العمال والدولة تريد الحفاظ عليه فورش الدباغة مثلا لا توفر الادوات الصحية مثلا وتتهرب من المسئولين كما أن هناك تدهور فى العمالة الفنية بسبب المنافسة من الوحدات الكبرى والانتاج

الصناعى الكبير وكل ما نتناوله يعد توصيات يمكن أن نصل إلى العديد منها فى خلال الجلسات وذلك من خلال المناقشات أيضا .

د . ايزنبللتر :

شكل الورشة شكل مختلف لتدهور المهارة الفنية فالمواصفات الفنية متدهورة التوصيات ليست مشكلة وهى عادة تكون لها لجنة خاصة وتعرض على المؤتمر العام ويمكن أن نصل إلى تجميع لهذه الاراء فى جلسة معينة لعرض بعض الترتيبات ويجب الا نجهز المناقشات لان هناك نقاط منهجية مثل قضية الوعى الطبقى واعتراض على أن الدخل مؤشر للطبقة . كما انبه إلى أهمية دور الهجرة ونظامها — ما هو نظام العمل المناسب للمجتمع المصرى — أى الأنواع الهامة لمصر لتحقيق الضمان الاجتماعى لمصر .

د . مجروب :

اتفق على ضرورة أن نأخذ فى الاعتبار نسق القيم فى رؤية العمالة الحرفية فى مصر لكنى اعتقد أيضا أنه لا بد من اعادة النظر إلى هذه النظرة القيمية لهذا العمل اليدوى . كان العمل الزراعى يعتبر عملا حقـيرا فى الماضى لدى بعض الفئات على خلاف الحاضر — فبدأ الناس تكييف نظرتهم وقيمهم حسب مصلحتهم الذاتية — كما أن مسألة استمرار الطبقية فى علاقات الزواج اعتقد أنه لو اجريت دراسة متعلقة باختيار الزواج من جامعى أو خلافة فى كلية الآداب اعتقد أن النتائج ستختلف عن الوضع منذ عشرة اعوام فهناك الكثير من الطالبات الجامعيات لا يمانعن ن الزواج من صاحب ورشة مثلا .

أما سؤالنا عمن يهاجر من المجتمع المصرى هل هى الزيادة عن حاجة المجتمع المصرى فى نظرى أن من يهاجرون هم العمال المهرة وبمقارنة الاحصاءات بالكويت من ١٩٦٥ / ١٩٧٥ الكويت كانت تستورد القوة العاملة العادية أو أى واحد

كثير الاتجاه الآن فى طلب العمال المهرة والنصف مهرة ومن لا يتوفر وجودهم فى المجتمع حيث ظهر هناك اتجاه إلى عمل الكويتيين فى بعض الأعمال التى تحتاج للقليل من المهارات ويقول آخر يتجه المجتمع العربى بوجه عام الى تبنى اتجاهات إيجابية نحو العمل اليدوى كلما قطع شوطا فى الاتجاه إلى التحضر وأنا اعتقد أن الأمل الوحيد أمام تطويرالعمل اليدوى هو تنميةهذه الورش وتحويل المدارس الصناعية إلى ورش متقدمة كأن تجمع عددا من الورش فى مركز تدريب حتى نحتفظ بالعمالة فى مصر .

د. على عيسى :

هذا البحث أنا اعتبره بحثا انثربولوجيا من الطراز الأول ومن أهم ما يسمى اليه الانثربولوجى هو البحث عن كل ماخفى علينا .

وفى محاولة معرفة كل شىء عن الحى أود أن يزاد العـــدد إلى مائة ورشة وليس عشر ورش فقط أما أن يقصد الباحث إلى المقاهى ويسترق السمع فهى طريقة لا اخلاقية .

وأنى اقترح اقتراحا غير تقليدى ربما تسمعونه لأول مرة لكى نقضى على احتقار المهنة والعمل اليدوى فى جميع مراحل التعليم من ابتدائى إلى الجامعة تخصص سنة كاملة لأعمال الورش والحرف — على الا يكون هذا على حساب التعليم (من ابتدائى لاعدادى لثانوى للجامعة) . وليس هناك ما يمنع أن يكون ليسانس الآداب فى ثلاث سنوات يخرج الطالب من الجامعة معه شهادة بأنه يجيد مهنة معينة . وبذلك يكون معه شهادة متخصصة فى العلم والعمل وبذلك نقضى على نظرة الاحتقار للعمل اليدوى .

الرئيس :

نحن فى المانيا لدينا مثل هذا الكورس

أ . عبد القادر الزغل :

أود أن استفسر عن مدى تأثير جانب الدخل المادى على الحياة فى الأسره إذا رجعنا إلى النص فى الصباح نجد أن ٧٦ ٪ يقولون أن حياة الحرف أفضل من غيرها . من الناحية المادية هل هذه النظرة صحيحة ، هل الدخل بصفة عامة يعد فى قطاعات العمال أكثر من القطاعات الأخرى فى هذه المناطق ، وكذلك ساعات العمل والجو السائد فى العمل ؟ تأثير الناحية المادية والعقائد — هل دخل الحرفى أكبر من دخل الموظفين .

نريد معلومات تثبت ذلك ؟

أما عن الهجرة فى مصر فهى ليست من العمل اليدوى ولكن إلى العمل اليدوى مثل بلاد شمال أفريقيا إلى أوربا يهاجرون إلى أوربا يعملون بالعمل اليدوى وحين يرجعوا يرجعون أيضا للعمل اليدوى كذلك ولا يهربون منـه وقد يرجعون إلى التجارة فى بلادهم .

د. دكرورى :

الهجرة يجب الا تكون على حساب الاقتصاد القومى بل يجب أن تعود بالخير على الوطن ويمكن تحقيق التوازن بين الاثنين بين قضية الخروج التى تكون أسرع من قضية وجود الشخص البديل أى أسرع من ملء الفراغ. العمالة موجودة والقدرة موجودة ولكن أسلوب العمل والتخطيط السليم هو المفتقد. طاقة التدريب والأعداد للعمالة المدربه وخروجها يحتاج للتنظيم وليس منع الخروج ، بشىء من الجدية نستطيع تحقيق التراخى كما يجب الاهتمام بالتدريب فى مصر .

د . فاروق العادلى :

انطلاقا من اقتراح د . على عيسى . اود أن اركز على نقطتين أساسيتين :-

أولا :

الدور الملقى على عاتق التعليم كنظام من أجـــل تربية كوادر من خلال التعليم المهنى أى كفاءة النظام التعليمى يجب أن تسعى لتحقيق الأهداف القريبة والبعيدة وهناك تباين واضح بين نمو التعليم العام ونمو التعليم الفنى أو المهنى وهذا يرجع إلى تحقيق العمل اليدوى وتجاهل شرف العمل أو التعليم يخلق المناخ الاجتماعى الملائم فنحن فى حاجة لاعادة تربية من أجل تغيير النظرة .

ثانيا :

التنظيم غير الرسمى وفعاليته ودوره فى مسائل كثيرة تتعلق بالورشة تجد مجالها فى التجمعات التلقائية لعمال الورشة خاصة فيما يتعلق بالانتاج .وهنـــاك كتب قيمة فى هذا المجال .

أ . حسن على حسن :

فى الحقيقة لى وجهة نظر فيما يتعلق بنظام الورشة قضية إبقائها أو الغائها قضية هامة فى مجتمع مصر النامى — والقول بأن هذا النظام ابقائها يجافى الحقيقة فالورشة تحتاج لشىء من التطوير خاصة فى مرحلتنا الحالية التى تسعى فيهـــا للتصنيع فالورشة ما هى الا آله تفريـغ بسيطه فى مهرها كبيرة فيما تهدف اليه وما يصدر منها من نتائج .

وقد خرجنا من دراسة القوى العاملة بدأت بالنزول لورش ووجدت ظروفا غير صالحة وعلاقات غير جيدة بين العمال وأصحاب الورش — عدم الحصول على المعدات الحديثة درست هـــذه المشاكل دراسة عملية وخرج منها ببعض المفاهيم منها إذا أردنا عملا للصبى فعلينا أن نوجهه مهنيا فى المؤسسات المنتشرة خاصة وأن كثيرا منهم ممن تخلفوا فى التعليم الأبتدائى والاعدادى وتعـــرف قدراتهم ومهاراتهم ويوجه الصبى للمهنة المعينة التى تناسبه تبعا لقدراته .

وأن نبحث عن فرص التدريب لدى أصحاب الورش ولدى مدرسى التعليم الصناعى حتى يكون هناك قبول بين الاسطوات فى الورشة والصبية .

النتيجة أن جميع الصبية المتدربين يتمسك بهم أصحاب الورش ويمثلون قوة عمل لا تذكر ومعظم التوسعات الصناعية فى القطاع العام من هؤلاء الاولاد .

هذا إلى جانب التعليم الصناعى الذى يخرج رؤساء وقادة وليس عمالا .

أما موضوع الهجرة فان هذا الموضوع يرتبط بموضوع الاستخدام الذى يفتقر اليه البيانات أى ليس لدينا معلومات اكيدة عن هذا الموضوع ماذا نريد، وماذا يوجد ، أى أننا نطلب من المؤسسات أن تعطينا بيانات عن حاجتها من قوة العمل ولكنها بيانات غير أكيدة وهذا ليس موجود لدينا فيما عدا القلة القليلة جدا والتى لا تمثل شيئا من الاحتياجات والموضوع الآخر هو موضوع العرض والطلب بالنسبة الهجرة فاننا نسمع بالهجـــرة لاننا ليس لدينا بيانات واضحة ولعدم وجود أساس من التدريب المهنى .

هـ الرأى :

ما هو نوع الورشة التى نريد تنميتها ؟

وظيفة الورشة فيما يتعلق بتنمية القدرات ودورها فى التدريب ؟

أهمية الورشة باعتبارها مصدر الدخل لقطاع معين من السكان لها وظائفها فى مد المجتمع بالخدمات ولها احقية البقاء والاستمرار ، وهذا القطاع موجود وله سياسة لا يمكن الاستغناء عنها فى فترة معينـــة كما أنها موجوده فى الدول الصناعية المتقدمة .

أما عن المدارس الصناعية ومراكز التدريب المهنى فهى ليست فاشلة ولكن

انتاجيتها ضعيفة والسبب المهم هو التدريب العملي يكون في ورشة مدرسية وليست ورشة عملية كالمصنع ورشة يغلب عليها الطابع النظري للتدريب هو الغالب وهذا مايؤثر على مستوى الكفاءة والانتاجية وهؤلاء الخريجون تواجههم مشاكل وصعوبات عند عملهم كما أنهم في حاجة لاعادة تدريبهم قبل دخولهم في العمل الأساسي .

أما عن سؤالنا ما هي الورشة التي نريدها ؟ يمكن الاجابة فعلينا أن نتبنى المهن والحرف ونحدد أولا محتويات الحرف ووضعها ونحدد محتوياتها ومقاييسها ومستوياتها وتحليل العمـــل لتحديد مقاييس العمل ونقيس كفاءة الورش القائمة وكيفية تنميتها وهذا يتعلق بجانب طرح فعلية التوجيه المهني في المدارس وهذا المبدأ أخذ به في الدول العربية ، تعريف بمجالات العمل توجيه للدارسين في المدارس المتوسطة ومن الاساليب تحديد القبـــول في المعاهد والمدارس لخريجي طلبة الأعدادية ففي السعودية ٥ ٪ من خريجي الأعدادية يوجهوا للتدريب المهني ، ١٩ ٪ في الاردن ، ٢٢ في العراق ويريد المخططون العراقيون رفع النسبة كذلك الحـــال في مصر يجب التوسع في التدريب وتنظيم القواعد ومساعدات الدولة لسد ثغرة كبيرة للتدريب العمـلي والصناعي والمهني بسبب عدم كفاية المصانع ويجب رعاية الورش الصغيرة أيضا .

د . غلاب :

تعليق على موضوع الهجرة حيث تعتبر الهجرة موضوعا ضخما كبيرا متشعبا واريد أن اعلق على د . دكروري في المسلمات الخاصة بالهجرة ويسمح لي أن أقول أنه لا مسلمات في العلوم الاجتماعية بسبب اختلاف الظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية السائدة في فترة قصيرة معينة ـــ والهجرة ليست دائما مفيدة ـــ فالهجرة الحالية تحت ظروف اقتصادية قاسية في فترة معينة هي التي

تدفع الناس إلى الخروج واعتقد أنهم يهدمون مصر ليعمروا دول الخليج وغيرها من الدول .

فخبرة رجالنا يذهبون إلى الدول الأخرى وهذه الهجرة الآن فى مصر هجرة قسرية بسبب سوء الأحوال الاقتصادية والحروب وغيرها وهذه الهجرة تخرب مصر وتعمر غيرها .

وليس من الصعب توضيح ماذا نطلب ، أن هناك مجلة السكان وهناك مقال عنوانه هل الصين قليلة السكان ؟ هل السكان مشكلة، أنهم صناع المدينة والرخاء .

واذن هذه الهجرة بالرغم من تدفق للعملات الأجنبية لخزينة الدولة عن طريقها الا أن أثارها وعواقبها وخيمة على مصر . ما هى نوعية الايدى العاملة المطلوبة مثلا ؟ كل هذا ليس له داع فالمجتمع يكبر وينمو — لا نستطيع تحديد المطلوب فالتنميـة كالبالون — والازدحام بالسكان مسألة نسبية لأن الناس هم صناع المدينة والرخاء .

د. دكرورى :

موضوع الهجرة موضوع متشعب وتختلف الاراء بحسب التخصصات والنمو يوجهه التخطيط أما السير العشوائى فهو الكارثة — ولذا نريد أن نخطط العمالة بنمو يتوازن مع نمو المجتمع كما يمكن أن نعمل على ايجـاد سياسة للتدريب تتوازن مع الاحتياجات الفنية واحتياجات تصدير العمالة .

تقديم الدكتور فاروق اسماعيل الدراسة الرئيسية الثالثة
دراسة الحالة للعامل اليدوى

فى الحقيقة أن استمارة دراسة الحالة للعامل اليدوى التى كلفت بها من قبل لجنة البحث أو هيئة البحث تم الاعداد لها منذ الاسبوع الثالث من شهر مارس هذا العام ، وتوفر عليها عدد من الباحثين المساعدين وقبل أن ابدأ أحب أن اتقدم لهم بخالص الشكر والتقديم على ما بذلوه من جهد معى فى هذا العمل

لا شك أن دراسة الحالة كأداة لجمع المادة تعتبر من أفضل الوسائل خاصة إذا ما توفر عليها الباحثين المدربون تدريبا جيدا ، أنه فى رأى والحمد لله أنه كان هناك عدد من الباحثين اشتركوا معى لمدة سنوات فى أبحاث متشابهة فكانت لديهم الخبرة التى مكنتهم من جمع مادة وفيرة وثيقة الصلة بموضوع البحث واستطيع أن أؤكد لحضراتكم أنهم عاشوا الفترة منذ نهاية الاسبوع الأول من مايو حتى منتصف يونيو فى محاولة مستمرة لجمع هذه المادة على فترتين صباحا ومساءاً ، وكنا نلتقى فى اجتماعات أسبوعية للمشاورة والمناقشة ، وفى كثير من الأحيان كنا نلجأ إلى اللجنة الرئيسية للبحث ، استمارة بحث حالة العامل اليدوى تناولت عدد من العناصر الرئيسية أو الهامة وثيقة الصلة بالموضوع ، البيانات الأوليه التى تشتمل عليها أى دراسة للحالة كالسن والحالة الاجتماعية والحالة التعليمية والحالة الصحية ، ثم انتقلنا إلى المهنة وعالجناها على مستويات ثلاث ، المهنة الرئيسية الحالية ، والمهنه السابقة والمهنة الثانوية أن وجدت ، وفى كل حالة أو فى كل مستوى من المستويات المهنية كنا نحاول أن نعرف شيئا عن كيفية الالتحاق بالمهنة والخبرة ومدى رضائه عنها ومشاكله ورأيه فى الخبرة التى اكتسبها ورأيه فى موضوعات التدريب والتلمذة الصناعية وما شابه ذلك ، بعد ذلك انتقلنا إلى موضوع النقابات أو الروابط المهنية واردنا أن نعرف شيئا عن مدى احساسه أو وعيه بالنقابة أو الرابطة ومدى مساهمته فى هذه التنظيمات وانتقلنا إلى موضوع القوة أو بناء القوة فيما يتعلق فى مستوى الحرفة المحدودة أو مستوى المهنة ككل ، هل هناك أشخاص يؤثرون فى الجماعة ولهم قدرة على السيطرة والتأثير ومن هم ، هل يدرك ذلك أم لايدرك انتقلنا بعد ذلك فى موضوع العلاقات الاجتماعية وقفنا وقفة طويلة عند هذا الموضوع ، علاقته بأصحاب العمل علاقته بزملائه ، وتناولنا موضوعات اعتقدنا أنها وثيقة الصلة بهذا الموضوع مثل موضوع الصداقة والجوار الاجتماعى وعلاقات النسب والمصاهرة حين انتقلنا بعد ذلك إلى النشاط الترويحى وفى نهاية دراسة الحالة سألناه عن مشاكله أو المشاكل التى يواجهها وما نوعية

هذه المشكلات وقد انحصرت فى عدد من المشكلات الرئيسية كالأجور والأجهزة والمعدات والضرائب ومكاتب العمل والتأمينات الاجتماعية وغير ذلك .

بالطبع اختبرنا استمارة دراسة الحالة قبل أن نخرج إلى الميدان بصفة نهائية وأدخل عليها بعض التعديلات كما اقترح بعض المدرسين المساعدين والباحثون المساعدون وكما اقترحت اللجنة المنظمة للبحث فى اجتماعها الدورى بعد مناقشة عدد من المشكلات من ناحية الدراسة الميدانية ، أرى فى ذلك الوقت لا داعى لذكرها .

وتتكرر فى كل بحث مماثل اذا نظرنا الى العينة التى اخترناها خمسين حالة وكان لدينا خمس باحثون كل باحث اختص بعشر حالات فى شياخة محددة وكما تعلمون لدينا خمس شياخات وضعنا عدد من الشروط المحدودة لاختيار العامل اليدوى ألا يقل سنه عن عشرين سنة وألا تقل مدة الخبرة عن خمس سنوات فى الحقيقة أن هذين الشرطين كان لهما ما يبررهما فن ناحية أردنا أن نتيح الفرصه للزملاء الذين سيتحدثون غدا فى استمارة الصبية والذين اختاروا عينة تتراوح بين سبعة وخمس عشرة سنة فقلنا أن السن المناسب اذا اشترطنا أن خمس سنين خبرة فلا يقل عن عشرين سنه من ناحية أخرى اشترطنا الخمس سنين خبرة لأننا عندما نتداول معه بعض الموضوعات وثيقة الصلة بالخبرة والتدريب المهنى ورأيه فى التلمذة الصناعيه ونظام الصبية لابد أن يكون لديه بعض الممارسات الفنية أو التجربة الفعلية لتكون هذه التجربة قد نضجت فلا يقل عن خمس سنين ليجيب عن الأسئلة الفنية تراوحت أعمارها بين عشرين سنة وستين سنة .

بمناسبه الاحصائية فى الحقيقة جدول للأسف فيه أخطاء كبيرة جداً فى نهاية الموضوع تتعلق بعلاقات النسب والمصاهرة — والصفحات الأخيرة من البحث درسوها بطريقه خاطئة من ص ٣٩ حتى النهايه فأرجو لمن يتابع أن يأخذ فى الاعتبار فيما يتعلق بعينة الدراسة وجدنا أن ٦٢٪ من العمال يتراوح

منهم بين ٢٠ — ٤٠ سنه ونسبة ٢٦٪ يتراوح من ٤٠ — ٥٠، ١٢٪ أكثر من ٥٠ سنه فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية وجدنا أن ٦٠٪ منهم متزوجون و ٢٤٪ عزاب والنسب الأخرى بين مطلق وأرمل وبقيت حالة واحدة لتعدد الزوجات لوشفنا الحالة التعليميهسنجد أن هناك عددمنالملاحظات الهامة التي استطعنا أن نخرج منها في هـــذه الدراسه كما قلت أن هناك ٢٨٪ من الأميين من ٥٠ حالة، ١٤ حالة تشكل ٢٨٪ من الأميين للدلالة الاحصائيه الأخرىأن هناك نحو ٥٢٪ التحقوا بالعمل اليدوى نتيجه للتسرب من المراحل الابتدائيه والاعداديه والثانويه أو نتيجه للفشل الدراسي وعدم القدرة أوعدم وجود ميول دراسيه عندهم فالتحقوا بالعمل ٣٨٪ تعثروا في المرحلهالابتدائيه، ٤٪ في المرحله الاعداديه، ١٠٪ في المرحله الثانويه هناك بالطبع بعض العمال اليد وبين الذين أكملوا مرحله تعليميه يمكن القول أنهم يشكلون ٨٪ بعضهم حصل على مؤهل متوسط والبعض الآخر حصـل على مؤهل جامعي، النقطه الهامه في التعليم التي أرى أنها أكثر أهميه من هذه النقاط وثيقة الصلة بموضوع البحث إن التعليم الفني لا يعتبر بأى حال من الأحوال فيما يتعلق بهذه الدراسات دراسات الحالة مصدر من مصادر العماله اليدويه؟ لمـاذا لأن نسبه الذين التحقوا بالتعليم الفني ٤٪ حالتين فقط أحدهما للتعليم الفني المتوسط والتعليم الفني الاعدادى، إذا انتقلنا الى الحاله الصحيه نجد أن هناك دون شك أمراض وثيقه الصله بالمهنه والشيء الذى أدهشني هو أن نجد أن نسبه الأمراض مرتفعه جدا بين هذه الحالات الخمسين فنسبتها تصل إلى نحو ٤٨٪ بين أمراض مهنيه وأمراض أخرى تعتبر قسمه مشتركه بين فئات الناس جميعا فيما يتعلق بالأمراض المهنيه يمكن حصرها في فئات ثلاث :

الفئه الأولى أمراض الجهاز التنفسي أو أمراض الصدر — والفئه الثانيه الأمراض الروماتيزميه — والفئه الثالثه الاصابات والكسور .

وجدنا أن أمراض الجهاز التنفسي موجودة عند عمال معينين مثل المنجدين

وعمال الغزل وعمال تشغيل المعادن وعمال طلاء الدوكو ، هؤلاء يتعاملون مع مواد لها تأثير سيء على الجهاز التنفسي والذين يتعاملون أو الذين يعملون مثلا فى قطاع الغزل أو التنجيد تؤثر عليهم الأتربة التى تتصاعد من القطن ، فى الحقيقة ان العمال يعرفون أن هناك أمراض مرتبطة بالمهنة ولكن الوعى محدود بمعنى أن كثرة العبارات التى تقول أن مجرد شرب الإشياء الساخنة يمكن أن يزيل تراكم الأتربة أو أن يقولوا أن تناول مواد غذائية معينة يمكن أن يخفض حدة الإصابة وعادة لا يذهبون للأطباء إلا فى مرحلة متأخرة وقد يقترح عليهم الطبيب الراحة مثلا كما هو الحال فى حالة الدوالى وهو مرض يصيب العمال الذين يقفون على الأرض لفترات طويلة — وهم يعرفون هذا المرض جيداً أو يسمونه مرض العروق أو ورم الرجلين وأحيانا يقترح الطبيب عليهم الراحة فالعامل اليدوى دائما يتساءل كيف يرتاح ومن أين أتى بالحل؟ وجدنا أن هناك ٤٪ أى حالتين لا يوجد عندها وعى بالامراض المرتبطة بالمهنة .

لو انتقلنا الى الحالة المهنية فكما قلت عالجنا هذا الموضوع على مستويات ثلاث : المهنة الرئيسية الحالية والمهنة السابقة والمهنة الثانوية وجدنا أن ٣٩٪ فقط هم الذين لديهم مهنة ثابتة بمعنى أن عادة فى بعض الأحياء الشعبية يدفع الآباء أبنائهم من صغار السن إلى الورش والمحلات المجاورة لقضاء الوقت فى مقابل أجر نقدى أو يكون تلميذ فى المرحلة الابتدائية تعثر فى التعليم فيرغب الوالدين أن يتعلم مهنة عندما يشعر او يستشعر بأنه سيفشل فى التعليم هذه المهنة فى معظمها مؤقتة وتستغرق فترات كثيرة وقد ينتقل من مهنة إلى أخرى بطريقة عشوائية وارتجالية بدون شك وجدنا حالات ظلت فتره طويله تشكل نحو ١٢٪ من الـ ٣٦٪ حوالى ثلثها وهؤلاء اشتغلوا فى مهن لفترات طويله لبضع سنوات ٦٤٪ من عينة الدراسة بدأت حياتها فى نفس المهنة التى قابلناهم فى البحث والتحاقهم بهذه المهن كان بين سن ٨ أو ١٠ إلى ١٨ سنة انما النقطة الجديرة بالاهتمام أننا وجدنا أن ٧٦٪ وأنا آسف ان اذكر الاحصاء كثيرا

وان كنت لا أجد غضاضة فى ذلك كما يقول الاستاذ عبد البـــاسط حسن أو الاحصاء يدعم دراسة الحالة من أجل هـــذا ليس هناك تناقض فى استخدام بعض الأرقام كدلاله أو مؤشر . وجدنا أن ٧٦٪ من عينة الدراسة التحقت بمهنة وليس عندها رغبة ذاتية أى أن الذين عندهم رغبة ذاتية ويريدون الاشتغال بهذا العمل ١٤٪ ، أما ٧٦٪ التحقوا بالمهنة فرضت عليهم بطريقة أو بأخرى . اما نتيجة للفشل فى التعليم أو عكس نتيجة للاسبـــاب الاقتصادية كوفاة العائل أو مرضه ، فالأسرة تدفع بابنها للعمل اليدوى عند محاوله معرفة من الذى دفع بالأولاد وبالنسبة للعمال اليدويين وجـــدنا أن ٤٢٪ منهم التحقوا نتيجة لمشورة الأسرة والأعمام والأخوال . وجدنا أن نسبة أقل من ٢٦٪ نتيجة للمعارف والجيران وكما سبق أن قلت ٢٤٪ عن رغبة ذاتيـة هم الذين اختاروا هذا العمل ، وأريد أن أوضح أن التحاق العامل اليدوى بالمهنة لايمكن أن يكون له سبب واحد فى أغلب الأحوال هناك مجموعة من العوامل تتداخل وتؤدى الى هذا الاختيار كأن تكون أسرة مثلا فى مستوى اقتصادى منخفض والابن يتعثر فى الدراسة أو ليس له ميول دراسية أو مرض العائل مع أن الطريق أمام الطفل فى الطريق طويل ، فهناك عامل أو أكثر يتدخـــل ويحدد هذا الاختيار يمكن أن نقول الوسط الاجتماعى نفسه ، أى الأسرة فيه عددكبيراً وفيهم جيران أو معارف يعملون عمل معين ثم يتفق هذا العمل والدخل والعائد مع مستوى طموح الشخص نفسه ، نجد أن الطفل أو الصبى أو الشاب لسن ١٢ سنة أو ١٥ سنة يضع العامل الذى يشتغل ميكانيكى سيارات فى مستوى الطموح فن هنا فهو يحاول أو يطلب أنه يشتغل مثل فلان . أريد أن أقول أن هناك مجموعة من الاختيار المهنى ، فلو نظرنا إلى المهنة الثانوية أن ٢٢٪ من عينة الدراسة لها مهنة ثانوية و ٧٨٪ لا يوجد عندهم مهنة ثانوية فى الحقيقة أنهم يعطون تبريرات الغالبية العظمى الذين لا يوجد عندهم مهنة ثانوية يعطون تبريرات يقولون أن العمل اليدوى عمل شـــاق وصعب ويستغرق وقت طويل ويستغرق ٩ ساعات فى اليوم فأين الوقت الذى نستطيع العمل فيه،

يقولون أيضا أن أجــر مجزى وبالتالى لا حاجة بنا إلى مهنة ثانوية لـكن فى الـ ١٢ ٪ الذين لهم مهن ثانوية وجــدنا أن هذه المهن الثانوية فى معظم الأحوال وثيقة الصلة بالعمل الأصلى . كيف ؟ يوجد ميكانيكى سيارات يجد أن خراطة الاكسات والتروس مربحة فلماذا لا يواصل فى وقت فراغه هـذا العمل أو يعنى مثلا نجار يجد أن عملية لصق القشرة تعود عليه بعائد كبير نتيجة إلى هذا العمل الثانوى الذى يدر عليه دخـــلا مرتفع لو تركنا المهنة الثانوية وتطرقنا إلى موضوع الخبرة نجـد أن الخبرة . هناك اجماع نحو ٩٢ ٪ ونحن عالجنا هذا الموضوع فى أكثر من موضـــع وتقريبا النسبة تتراوح بين ٩٢ و ٩٦ ٪ أى أن الغالبية العظمى يقولون أن الخبرة أهم بكثير من التعليم الفنى ومراكز التدريب . فلهم تعبيراتهم التقليدية فى هذا الموضوع ولهم تعصبهم فى احتمد أن فكرة ويهاجموا الفنيين خريج المدارس المتوسطة والجامعات ويقولون أن هؤلاء يتعلمون بالقلم ولم يعانوا التجربة ولم يعيش كصنايعى أو كصبى فى الورشة .

لو أردنا أن نسألهم هل أنتم راضون عن هذه المهنة التى تعملون فيها ، فى الحقيقة دخلنا إلى هذا الموضوع من مداخل متعددة بمعنى سألناه سؤال مباشر هل أنت راضى عن مهنتك وحاولنا أن نعرف المزيد ، كم قضيت فى هـذه المهنة عايش على اعتبارك طول فترة البقاء فى المهنة مؤشر على الدخـــل ولو لحد ما ؛ وسألنا من ناحية أخرى وقلنا له تحب ابنك يعمل فى نفس المهنة ثم سألناه عن الوسط الذى يعيش فيه وهل هو مقتنع به أم لا .

ومن خلال هذه التساؤلات الاربعة وجدنا فى كثير من الأحيـان أن نسبة الذين يشعرون بالرضا عن مهنهم مرتفعة إلى حد كبير قد تصـــل إلى ٧٦ ٪ وهذه النسبة قدمت لنا تبريرات مختلفة ومتباينه متعلقة بالاجر المرتفع أو متعلقة بأن المهنـــة ليست شاقة وصعبة كالمهن الأخـرى أو أن المهن ألفوها واعتادوا عليها وبالتالى لا يستطيعون أن يغيروها أو أن هى نوع من

الهواية يستمتع وهو يمارسها المهم أن ٧٦ ٪ ابدوا تأييدهم ورضاهم للمهن التى يعملوا بها .

هناك نسبة أخرى ترفض المهنة وساخطين كما هو الحال فى أى قطاع وتقدم لنا تبريرات أن المهنة شاقة وصعبة وتستنزف الوقت والجهد وأن لوكان موظف حكومى كان يستطيع أن يترك العمـــل فى فترة مبكرة ويستثمر الوقت بعض الظهيرة وأن المهنة تسبب لهم امراض كثيرة وأن المهنة اليوم فيها استغلال من جهة صاحب العمل وأنه لا يستفيد الا بالقليل وأن المهنة اليوم بها دخلاء وهؤلاء الدخلاء اساءوا اليها .

وعندما حاولنا أن نعرف فى فترة البقاء التى ظل بها فى المهنة وجـــدنا أن المؤشرات تذكر أنه يوجد نوع من الرضا إلى حـد كبير لحوالى ٩٠ ٪ مكثوا فى المهنة أكثر من عشر سنوات وهذا فى حد ذاته فى رأى مؤشر عن الرضا على الجهة خاصة إذا أخذنا فى الاعتبار أن الصناعة اليدوية متاحة وأن السوق يمكن أن يستوعب أعداد كبيرة جدا من العمال اليدويين بل هناك من مكث فى المهنة عشرين وثلاثين وأربعين سنة ونسب كبيرة متفاوتة اعتقد أنها مؤشر على الرضاء عن المهنة إلى حد كبير .

الحقيقة وجدنا بعض المؤشرات الاحصائية التى تختلف إلى حد واضح مع ماسبق أن تحدثت فيه حينما سألناه هل تفضل أن يكون ابنك يعمل فى نفس العمل وجدنا أن حوالى ٦٠ ٪ يرفضوا أن ابنهم يعمل فى نفس العمل هنا وقفه هـو يرى أن المركز الاجتماعى للمتعلمين حينما يصنف نفسه من ناحية الدخـل يضع نفسه فى مكانه وسطى بين التجـار وبين الموظفين يعتبر الموظف ادنى منـــه والتاجر أعلى منه .

حينما يصنف نفسه من ناحية المركز الاجتماعى يضع نفسه فى مكانه دنيا عن الموظفين أى أقل من الموظفين وخصوصا الذين بدءوا التعليم فى مرحلة من

مراحلة المختلفة فيروا أن الموظف يحصل على مركز اجتماعى أفضل منه وبالتالى هو يكون فى مركز ادنى بالرغم من أنه يعترف فى أوقات كثيرة وفى أثناء المناقشات بأن الموظفين — غلابة — أى مغلوبين على امرهم لدرجة أن البعض منهم يقول أننى عندما اذهب إلى بيت واحد صاحبه موظف اعطف عليه وأطلب منه أجر متهاود وعندما اجده تاجر يطلب منه مبلغ أكبر وقد سألنا لو لديك بنت من الذى تفضل أن تزوجها له فأجاب يفضل التاجر وسوف يظهر ذلك مرة أخرى ويفضل الموظف وأن المهنيين هم الفئة الثالثة .

طبعا هناك ناس متدربين إلى حد كبير. وعندما سألناه اخيرا فى الموضوع المتعلق بالمهنة إلى أى حد أنت راضى عن مهنتك ، وجدنا أن حوالى ٤٨ ٪ راضيين إلى حد كبير عن مهنتهم ويقولوا أنهم استطاعوا التكاف مع المهنة وتحقق دخل أفضل ويقولوا أنهم استطاعوا أن يتبادلوا ويكتسبوا الخبرات مع زملائهم ولهم الوسط الاجتماعى الذى يعيشوا فيه وراضيين تماما عن هذا الوسط .

وجدنا أن حوالى نصف العينة أو نصف الحرفيين يرفضوا الوسط الاجتماعى الذى يعيشوا فيه ويقدموا تبريرات كثيرة كأن يقولوا مثلا أن الحرفيين الممتازين الذين لديهم خبرة اختفوا فى هذه الايام وأن هناك دخلاء على المهنة وأن المهنة اليوم أصبحت لاتحقق للانسان الرضا الكافى .

سننتقل إلى « موضوع النقابة والرابطة » الحقيقة أن الرابطة أو النقابة موضوع من الموضوعات التى تناولناها وقدمت لنا بعض النتائج الطيبة والتى لها دلالة خاصة .

النقابة هى باختصار عن تنظيم يجمع مجموعة من العمال الأجراء وهذا التنظيم يستهدف حماية مكاسب هؤلاء العمال ومصالحهم أو بمعنى آخر تنظيم العلاقة بين هؤلاء العمال وأصحاب العمل أو بمعنى ثالث وضع قيود على الحرفة

أو المهنة بحيث أن بمجرد العامل ما وقع العقد أو اتفق مع صاحب العمل لابد أن العلاقة تسير فى اطار معين والخروج عن هذا الاطار يعتبر فيه فساد العقد أو غلو فى العقد حينما سألنا العمال عن النقابات وجدنا مؤشرات بالغة الأهمية تتلخص فى تقلص دور النقابة فى المجتمع الذى تجرى فيه البحث طبعا كثير من الناس كتبوا فى هذا الموضوع أنما سوف نعرض لفكرتين بسيطتين يهمونا أكثر من أى أفكار أخرى الفكرة الأولى هى النقابة والقطاع العام حضراتكم تعملون أن القطاع العام برغم أنه من قبل الدولة وبالتالى فان العمل النقابى أو رؤساء النقابات يجدوا انفسهم فى موقف ينبغى عليهم أن يتصرفوا بطريقة لا تسيء للنظام القائم فيما يتعلق بالقطاع العام وادارة القطاع العام وينبغى عليهم أيضا أن يتصرفوا بطريقة لا تسيء إلى الرأسمالية المحلية هذا المتغير جعل موقف النقابة موقف حرج وأثر تأثيرا كبيرا فى العمل النقابى داخل القطاع العام .

متغير آخر الذى اراه من وجهة نظرى أهم من المتغير السابق هو اتساع سوق العمل ووجود فرصة متاحة أمام العمالة اليدوية محليا وخارجيا العامل يستطيع أن ينتقل من ورشة إلى أخرى فى ساعات يمكن أن يتفق على عمل آخر وينتقل اليه فى ساعات قليله فى سهوله ويسر وبأجر أعلى يمكن نستغرب إذا عرفنا أن ٦ ٪ من الحالات التى درسناها تعد العده ونحن قد درسنا . حالة ٦ من الخمسين حاله تعد العده للسفر للبلاد العربيه وهذا يعنى أن حوالى ٦٢ ٪ لو فرض أن هذه النسبه صائبه إلى حد ما نجد أن حوالى ١١ ٪ أو اكثر ممكن أن يخرجوا على فترات .

الذى أريد قوله أن انتقال العامل من عمل إلى آخر بهذه السهوله قلص أو أضعف دور النقابات أو الروابط المهنية لماذا ؟ لأن النقابات لها وظائف هذه الوظائف معروفة تنسق العلاقة بين أصحاب الاعمال والعمال أو تقيم هذه العلاقة على وجه سليم والأمر الثانى تقوم بتحديد الأجور وساعات العمل

والاجازات والتأمينات الاجتماعية وهناك طريقة أخرى ثالثة تقوم بالمصالحة بين العمال وأصحاب الأعمال فى حالة الفصل التعسفى وتقف إلى جانب العامل وتقدم له كافة الحقوق المشروعة قد تقدم له أيضا مساعدات مالية واجتماعية فى حالة المرض والعجز لو نظرنا إلى هذه الأهداف طبعا ليس هذه كل أهداف النقابة ولكن هناك أهداف أخرى ونجد أن العامل لا يحرص على كل هذه الأهداف لانه يستطيع أن ينتقل من عمل إلى آخر بمرتب مجزى وبأجر أعلى من هذا الأجر أيضا المساعدات المالية ليس فى حاجة اليها الكثير من العمال الآن ، لو أخذنا بقول بعض الاقتصاديين فى موضوع النقابات أحد هؤلاء الاقتصاديين يقول لا اذكر اسمه ، أن على النقابات أن تحقق أولا وأخيرا العامل الاقتصادى أو أن تحقق أولا وأخيرا الجانب الاقتصادى للعمال ليسوا فى حاجة إلى النقابة وربما الدلالات الاحصائية تؤيد هذا ، نجد أن ٥٢ ٪ من العمال يعرفون أن هناك نقابة ، ٤٨ ٪ موقفهم من النقابة مبهم وغامض ، نسبة كبيرة تتجاوز ربع العينة تقول أنه لا يوجد نقابات وتؤكد هذا نسبة أخرى نصف هذه النسبة حوالى ١٢ ٪ ، وهناك حوالى ٨ ٪ يقولون أن النقابة اندثرت واختفت وان ذلك كان قديما وهناك حوالى ١٢ ٪ مترددين لا يعرفون إذا كانت النقابة قائمة أو غير قائمة ، يعنى ٤٨ ٪ موقفهم من النقابات مبهم وغامض ويمكن للاسباب السابق الاشارة اليها تناولنا موضوعات أخرى مثل موضوع بناء القوة والتأثير على مستوى الحرفة وجدنا أن الغالبية العظمى تقول أن المعلم أو صاحب الورشة هو الذى بيده السلطة الكاملة وهناك أسباب منطقية لهذا أنه صاحب المال وصاحب الاجهزة والمعدات وأنه صاحب الخبرة الكبيرة وبالتالى تكون له اليد الطولى فى كل التصرفات وأمور الورشة ، هناك نسبة أخرى قليلة تقول إذا كان العامل ماهر ولديه خبرة وممتاز فغالبا صاحب الورشة يعطى له حرية التصرف ويعطى له حرية اتخاذ القرار وعندما سألنا على مستوى الحرفة ككل فى مدينة الاسكندريه وجدنا أن هناك نسبة كبيرة تتجاوز نصف النسبة تقريبا ترى أنه لا يوجد الأشخاص المسيطرين الذين يناط بهم اتخاذ القرارات

أو الذين لديهم السلطة والتأثير أو الذين يستطيعون توجيه أعمال الآخرين من العمال فى حين هناك نسبة صغيرة ترى أن هناك أشخاص مسيطرين فى كل حرفه يرجعون إليهم من وقت إلى آخر ، سننتقل الآن إلى موضوع العلاقات الاجتماعية فى هذا الموضوع كان الاهتمام بعلاقة العامل بصاحب العمل فوجدنا أن الغالبية العظمى من الناس من العمال اليدويين لهم علاقات طيبـــة تسودها المودة مع أصحاب العمل ، الأسباب أن هناك قرابة أو نسب أو مصاهرة وهناك سبب أقوى من هــــذين العاملين وخاصة أن حضراتكم تعلمون أن المهنة إلى وقت قريب كانت تجمع عدد كبير من الأقارب وهناك سبب أهم من هذين السببين هو أن العامل اليوم كالعملة النادرة وبالتالى صاحب العمل حريص على أن يعامله بالمودة حتى يحتفظ به حينما سألنا العامل عن رأيه فى التدريب كان العمال وأصحاب الأعمــال يثيروا قضية مهمة فالتدريب ليس مشكلة ولكن المشكلة كيف نحتفظ بالعامل . نجد أن العمال اليدويين فيما يتعلق بالعلاقة بصاحب العمل ٨٣ ٪ علاقاتهم طيبة جدا بالعمل ١٤ ٪ علاقاتهم فيها شيء من المصلحة والحذر علاقة أخذ وعطاء من العينة يشكل ٥ر٣ ٪ أو ٣ ٪ يقول أن علاقته فى العمل سيئة جدا وأو صاحب العمل مستغل لو انتقلنا العلاقة بالزملاء فنجد علاقات التفاعل بين الزملاء فى نطاق العمل وكثافة التفـــاعل لا تعنى أن هناك اتفاق تام بمعنى إذا كان هناك أخذ وعطاء فى مجال العمل واستقبال مستمر فلا يعنى هذا أن هناك نوع من المشاركة الوجدانية مثلا أو أن هناك نوع من العلاقات الوطيدة فسألنا الزملاء فى العمل ما هى طبيعة العلاقات بين الزملاء وجدنا أن هناك من يرى أن العلاقات طيبة إلى حــــد كبير وهؤلاء يشكلون أكثر من ٦٠ ٪ نتيجة للتشابه فى الوسط الاجتماعى وفى الحرف والعملية الانتاجية نفسها والتعاون فيها يساعد على خلق بعض العلاقات الطيبه وآخرين يشكلون حوالى ١٦ يقولوا أن العلاقات لا تتجاوز أسوار الورشة والباقيين يقولوا أن العــلاقات فيها شيء من الفتور ولا تصل إلى مرتبة الزماله طبعا لهم مبررات فى هذا الموضوع .

انتقلنا إلى الصداقة وجدنا أن الصداقة لماذا اخترنا موضوع الصداقة لأن ممكن العمل يكون مصدر للصداقة مثل الجوار الاجتماعى حينما يكون مصدر

الصداقه ومش القرابه التى تكون مصدر الصداقة فوجدنا من داخل نطـاق المهنة محدودة لكن الصداقات داخل المهن المختلفة نصبتها كبيرة وان الصداقات خارج نطاق المهنة أو الحرفيين ضئيلة للغاية وحوالى ٦ ٪ ليس لديهم صداقات عـلى الاطلاق .

المهنى أننا وجدنا ان الغالبية العظمى لهم أصدقاء من النطاق المهنى أواليدوى تركنا موضوع الصداقة إلى موضوع الجوار الاجتماعى .

الذى أريد أن أقوله فى موضوع المشكلات التى تواجه العمـالة اليدويه هناك عدد من المشكلات أهمها الأجور .

على الرغم أن حوالى ٦٠ ٪ يقولوا أن الأجور ممتازة لكن هنـــاك نسبة أخرى تقول ان الأجور قليلة جداً ، ولدرجـــة ان حوالى ١٠ ٪ يقولوا ان الموظف افضل حال منها لكن هؤلاء نوعيات معينة النوعيات التى تعمـل حتى يعكس الحرف التى تطورت وبالتالى وجدت او ظهرت نوعيات من المواد تهدد الحرف فمثلا صناع الاحذية او الذى يقوم بتصليح الاحـــذية يقول ان ظهور الاحذية البوليثان والبلاستونيل تهدد صانع الاحذية او الذى يقوم بتصليح الاحذية .

مصنف الشعر المذكور يقول ان اليوم الشاب يستطيع ان يظل شهور طويلة دون ان يحلق السمكرى يقول ان البوتاجاز وظهوره اثر على الحرفة .

المشكلة الثانية التى يثيرها العمال اليدويين مشكلة الآلات والاجهزة والمعدات ويقولوا انهم لا يجدوا قطع الغيار او امكانيات ايجاد اجهزة حديثة يقولوا ايضا ان الاجهزة المتوفرة التى يمكن الحصول عليها ممكن ان تكون سريعـــة التلف وان الورش التقليدية لا تستوعب هذه الاجهزة الحديثة .

هناك مشكلات اخرى كمشكلاتهم مع الضرائب نجد ان نسبة كبيرة تشكو من الضرائب وهم أصحاب الاعمال ويقولون ان الضرائب تقدر جزافا ، نجد مشكلة مكاتب العمل ومشكلة التأمينات الاجتماعية وهم يعتبروا من أهم المشكلات التى تواجهها العمال وأصحاب الاعمال المختلفة

مشكلة التأمينات الاجتماعية أنه توجد حوالى ٢٠٪ أو ٢٥٪ لا تعرف ما هى التأمينات الإجتماعية حتى من العمال نفسهم بل ان نسبة من العمال يتساءلوا ما هى فائدة التأمينات الاجتماعية ، ليست هناك فائدة مباشرة لنا فى الوقت الحاضر حتى نريد فائدة مباشرة لانريد فائدة آجلة .

مشكلة التأمينات الاجتماعية بالنسبة لأصحاب الأعمال يقولوا أنهم لايحصلونها فى أوقات ثابتة وبالتالى تتراكم عليهم وتكون عبء عليهم فيما يتعلق بمكاتب العمل يقول أصحاب العمال أنها المخلص الذى يشعر العامل أنها وراءه وهذا يؤثر فى التراخى وعدم الانضباط فى الورشة هناك بعض التساؤلات التى خرجت بها من هذه الدراسة موجودة فى نهاية البحث أقول ما هى المعوقات التى تحول دون وفرة العمالة اليدوية على الرغم من اتساع سوق العمل والأجور المرتفعة أقول أيضا كيف بنت علاقة طيبة بين الحرفيين سواء كانوا أصحاب أعمال وعمال فيما يتعلق بالمؤسسات والتنظيمات الحكومية مثل الضرائب ومكاتب العمل والتأمينات الاجتماعية ماهو الطريق لكى نبنى علاقة طيبة .

إلى أى حد العمال وأصحاب الأعمال يحترموا تشريعات وقوانين العمل والأجور والساعات والأجازات وتشغيل الصبية ومكافأة . . . الخ .

د . عبد الباسط حسن :

الدراسة قيمة ولكن لى بعض الملاحظات السريعة . فقد تناولت موضوعا هاما فى الدراسات السيولوجية وهى (بناء القوة) ولكنها اكتفت هنا بسؤال واحد فقط وهذا غير كاف فى دراسة بنـــاء القوة مكتفين بدراسة العلاقة بين العامل وصاحب الورشة . وهذه يمكن أن ندخلها فى موضوع البناء الاجتماعى للورشة .

النصية الثانيـة :

عالجت الدراسة موضوعا أساسيا وهـــو موضوع النقابة والدور الذى تؤديه . ولكن الدراسة تعرضت اليه من زواية واحدة فقط وهو رأى العمال اليدويين .

فيجب الاهتمام بأخذ رأى فئات أخرى من المجتمع ومن الممكن دراسة النقابة ذاتها ودورها .

وقد ظهرت دراسات كثيرة عن النقابة ودورها وهناك فارق كبير بين دور النقابة فى المجتمع الرأسمالى والمجتمع الاشتراكى . وبالنسبة للمجتمعات الاشتراكية وجدنا أن الكثيرين يقولون أن الدولة تقوم بكثير من مهمام النقابة فى عملية تحديد الأجور . ساعات العمل والتى كانت تؤديها فالمفروض أن النقابة حسب المفهوم الاشتراكى أن يكون للعمال سلطة سياسية فى المجتمع .

وفى مجتمعنا نجمع بين قطاع عام وخاص والسياسة نجد هناك اتجاه اشتراكى وانفتاح اقتصادى وسياسى فى نفس الوقت وهناك تحتاج إلى مزيد من الدراسة.

وكون أن هناك نسبة كبيرة من العمال لايعرفون دور النقابة فهى مسئوليه كبيرة أما عن الوظائف فقد اتضح أن الكثيرين راضون عن مهنتهم على أساس بعض المؤشرات كطول مدة الاشتغال بالمهنة .

وربما يرجع طول الارتباط بالمهنة لعدم التحاقهم بالعمل بمهنة أخرى كما أن هناك مؤشرات أخرى غـــير رأى هؤلاء بالنسبة للجماعة الذين أصيبوا بالأمراض يمكن أنهم ما زالوا بالمهنة بسبب مرضهم وليس مؤشر على رضائهم أى ليس هذا هو المؤشر الأساسى ولكن هناك مؤشرات أخرى يمكن أن نعتمد عليها حتى نعلم .

د. فاروق اسماعيل :

أتفق مع الدكتور عبد الباسط على أن موضوع بناء القوة لابد من التوسع فيه فانه يحتاج إلى تفسير وكذلك موضوع النقابة مهم جداً ويعتبر ان البحث تناول هذه الموضوعات بدرجة محدودة فموضوع الرضاء المهنى أعتقـد أن مدة البقاء المهنى ليس مؤشرا على الرضاء انما احتمال يدل على أن العامل قد ارتاح لذلك المهنى بعض الشيء .

د. التـــزاز :

عرضت الدراسة للمشاكل والقضايا التى عالجت العـامل من الناحيـة الصحية والتعليمية والعلمية أى أنها عرضت لمشاكل وقضايا مختلفة من وجهة نظر العامل وهى وجهة نظر ذاتية وبعدت عن الموضوعية ، وهنـــاك نوع من الخلط بين وجهة نظر العامل وبين وجهة نظر الباحث أى الخلط بين التقييم الشخصى للعامل وتقييم الباحث للظروف المحيطة بالعامل ، أما الملاحظة الثـانية فهى أن العمـل العلمى والبحثى له هدف خاص وهو الاتجاهات والمواقف العمل اليدوى وحبذاً لو استطاع الباحث أن يعطينا علاقات الترابط والتداخل بين هذه المواقف — ما هى العوامل التى تحدد موقف العامل ورضاه عن مهنته وبقـائه فيهـا وعدم بقاءه فيها بشكل موضوعى — وبين موقفه من العمل بشكل موضوعى .

فاذا كانت لدينا المسببات والعرض الوصفي فان العلم ليس هو المسببـــات

والوصف وإنما المهم هى الوصول إلى مقولات تربط العلاقات سببية وتفيرية أى أن الظاهرة أ تتبع الظاهرة ب وهكذا

د. ايزنبلليتر:

لماذا لم تدافع النقابات عن العمال ؟ ولماذا يهمل العمـــال التامينات الاجتماعية ؟

د علـى عيسى :

فى الحقيقة ان الأمراض الصدرية لها علاقة كبيرة بالأجور المنخفضة تؤثر على مستواه الاجتماعى ، والسكن والإقامة فى حجرة لا تتسع إلا لاثنين فقط يعيش فيها عدد كبير جداً من الأفراد (سوء التهوية) كذلك الرضـــا تلعب المادة فيه عدداً كبيرا رغم أمراض المهنة مشاقتها مثل الصياد الذى يعيش فى الماء يحبها ولا يتركها أبدا ، وقد أسقط د. فاروق علم النفس اسقاطا تاما فى حالة دراسة الرضا عن المهنة .

أما فيا يتعلق باختيـــار المهنة فان النفس الانسانية فى أحـــوال كثيرة يكون عندها استعداد لتقبل أفكار معينة فنجد أخين واحد يكون شـــرير والثانى طيبا .

أما النقابات فان الدولة حددت دور النقابة (بأنها تسعى لصالح أصحابها) ومنذ قيام الثورة ألغى دور النقابة من القطـاع العـام والمطلوب من النقابة أن تقدم شيئا للمواطنين فليس هناك نقابة تسعى لصـــالح أصحاب المهنة والمواطنين .

د. محمود أبو زيد :

لابد من النظر لأجزاء التقرير على أنها وحدة تفسر اتجاهات المصريين نحو العمل اليدوى الا أننى أرى أنه يجنح عن هذا الهدف كثيرا .

ـ فى الجزء الثانى من دراسة الحالة ولوأنه حاول أن يعطينى اتجاهات الاأنه توقف عند الاحصاء دون أن يعطينى دلالات الاحصاء بحيث يظهر الاتجـــاه الأنثربولوجى .

دراسة الصباح وقفت داخل بناء الورشة لم تعطينى انعكاسات الخـــارج والتأثير المتبادل بينه وبين الخـارج مثل علاقات المصـاهرة والنسب والجوار هذه كانت تعطى أبعاد واتجاهات المجتمع عن العمل اليدوى .

أما هذا التقدير فقد أوضح سائل العلاقات المتبادلة ليعطى انعكاسات المجتمع نحو العمل اليدوى .

ورغم ذلك كثرة النقاط لابد أن تتكامل لدينا بعض اتجاهات ومن خلال أبعاد أساسيه فان النقابة لها دور كبير منها تنميـــة الوظيفة الاجتماعية للمهنـــة .

وأنا أعتقد أن مشكلة الاتجاهات نحو العمـل اليدوى لابد أن تتم بالقـاء الضوء على المشكلة السكانية ـــ مشكلة الهجـــرة ـــ ومشكلة التضخم السكانى لا تعطى خلخلة فى التوزيع السكانى ولكن فى اتجـاهات القوى العـاملة ولابد أن تتم من خلال منظور السياسة التعليمية ودخول الأفـــراد وخروجهم من الاعمال ثم الاطار الأشمل يكون الثقـــافة والقيم والمعتقدات كرواسب يجب دراستها لتعديل الاتجاهات نحو العمل اليدوى وحتى نعد اتجاهات جديدة .

د. محمد عباس :

هناك ملاحظة يمكن أن تثار وهو علاقة قطاع المهن الحرفيـــة بالأجهزة الحكومية (أمين ـــ ضرائب) وهى العلاقة بينهم وبين مكاتب العمل والضرائب النظرة بين الجهات الرسمية وبين العامل فهو ينظر اليها على أنها تقيد من سلوكه وتصرفه والجانب الثانى هو أن العلاقة بين القطاعات الحــــرفية والأجهزة الحكومية تتحول الى أتاوات، فهناك حزازات بين صاحب الورشة والأجهزة الحكومية، وبالنسبة لمكاتب العمل يمكن أن تتقاضى عن عدد من العمـــال فى مقابل رسوم معينة وهناك جوانب أخرى تحتاج الى دراسة .

د. الزغـل :

لا أعتقد فى صدق السؤال فى الرضا عن العمل فالبحث يقول أن أكثر من ٧٠٪ من العمال راضون عن أعمالهم وأى بحث أجـــرى فى أى دولة أو جامعة لم يزد عن ٧٠٪ وأنا لا أعتقد فى هذا السؤال صادق .

د. أبوزيد :

هناك سوء تعبير بين الرضا والأمر الواقع فهنـاك د. فاروق خلط بينهما وكان يجب التفرقة بين الرضا وعن العمل والتقبل فربما او حددنا هذا لما وقع الخطـــأ .

د. محجوب :

أنا أتفق على أن هنـاك استمرارية بين البحوث والتقارير كلها وبين طرق البحث التى أتبعت فى الدراسات الأربعة أما عن ملاحظة د. محـــمود أبو زيد التى أشارت الى أن دراسة البناء الاجتماعى للورشة بأنها تقضى عن الخروج خارج نطاق الورشة والتزمت داخل الورشة نجد فى الواقع الدراسة

شملت روافد العمالة والمؤسسات المتعاملة مع الورشة الضرائب — التأمينات الاجتماعية — البلدية التموين وغيرها كذلك فقد عالجت الدراسة العلاقات الاجتماعية بين عمال الورشة والمجتمع الحرفى — التزاود والتهادى المصاهرة بل أنها بقت هذا كله الى معالجة تأثير ظاهرة الهجرة فى الدراسة المصرية ويقول أوفان تلك الدراسة للبناء الاجتماعى للورشة لم تنعزل واحلها .

د. عبد القـــادر الزغل :

فى تونس أجرى بحث أدى الى نفس النتيجة ولم يكن فيه اضطرابات وكان العمال من خريجى المدارس فمن ناحية الاحصائيات يمكن أن تكون نسبة ١٠٪ من نوع خاص من العمال من الشبان لديهما قوة تأثير أكبر من ٨٠٪ تستطيع أن تغير فكر المجموعة .

أى أن نسبة ١٠٪ قد يكون لها دلالة احصائية عن نسبة ١٠٠٪ .

د. الجوهرى:

ما هى الأساليب التى اتبعت فى دراسة الحالة ، وكنت أتوقع أن يكون قد استخدم فى هذا البحث أدوات أخرى أكثر من مجرد الاستمارة . ومفهومى عن دراسة الحالة هو الأسلوب الذى استخدم فيه أكثر من أداة منهجية وإلا يكون البحث هو نفسه بحث د. على حلبى مع اختلاف عدد أفراد العينة فمكن أن أعمل عدد أقل واستخدم أدوات قليلة فالمبرر الأساسى لهذه الدراسة ليس تقليل العدد ولكن تنويع أدوات البحث .

- هناك نقطة أخرى وهى القضية الاهم مع أن البحث توصل الى نتائج عن العلاقة بين العامل وصاحب العمل وهى علاقة طيبة واعتقد أن نتائجها غير صادقة لان ٨٣٪ قالوا أنها طيبة وحالة واحدة قال أنه سيء فى علاقته مع

صاحب العمل وأنا أعتبرها هى الصادقة لأننا لو استخدمنا أدوات أخرى لوصلنا إلى نتائج أكثر منطقية وصدقا

د. فاروق :

نظرا لضيق الوقت لم أحب أن أقول أننا استخدمنا أكثر من أداة منهجية والواقع أننا استخدمنا أكثر من وسيلة كنا نستخدم الملاحظة ، ونحاول أن نجمع بعض الدلالات الاحصائية ، المقابلة قبل جمع المادة للتعرف عن الواقع والتجربة نفسها وكيف يعايش العمال وكنت أزودهم بعدد من الأسئلة بلغ ١٠٠ سؤال بحيث أن عنصر من العناصر العشرة كان ينقسم إلى تقسيمات فرعية وتلك الطريقة أفادت كثيرا فى الحصول على المعلومات التى تم تصنيفها ثم تسجيل الملاحظات .

- أما النقطة الأخرى فيما يتعلق بدلالة الرضا وأنها غير منطقية فكون الباحث يقيم علاقة طيبة مع المبحوث هذا أمر مفروغ منه فى دراسة الحالة ويمكن ان يعرف إلى أى حد يكون المبحوث صادقا وإذا كانت العلاقة سيئة لماذا هم مستمرون فى العمل أى أن هذه النقطة ترتبط بالباحث من حيث قدرته على قراءة الدلالة وقياس صدق العامل فى قوله وكذبه وأنا أميل إلى أن تلك النتائج قليلة من الأخطاء .

- بالنسبة للدكتور الزغل أنا أقرر أنى دخلت بأكثر من مدخل لاستنتاج شىء لاننا وجدنا فى البداية أن مقياس المهنة من الصعوبة بمكان ، حينما وجهنا السؤال للعامل هل أنت راضى عن المهنه أجاب بكثير من المبررات والأسباب الدراسة قدمت كثيرا من النتائج ، إلا إذا كان هناك مثلا طعن فى صدق الباحثين .

فيما يتعلق بالدكتور القزاز أيضا نحن نزلنا بمجموعة من التساؤلات والقول

بأن هناك خلطا بين الآراء الشخصية والتقييم فيكون أن الباحث يتدخل فى بعض الأحيان فلا يعتبر خلطا، وفيما يتعلق بالتساؤلات التى وجهها د. ايزنبلليتر عن سبب عـــدم دفاع النقابة عن مصالح العمال فان النقابات تحتاج إلى دراسه مخصصه شامله لأنهـا موضوع شائك ومعقـد ، ولهذا أردت ألا أخـوض فى موضوع النقابات حتى لايؤثر على الموضوع الرئيسى. النقابات فى القطاع العام ما زالت تكافح من أجل موضوعات كثيرة لم أشر اليها مثل الوجبه الغذائيه — الأجور وساعات العمل .

السؤال الأخير لماذا تهمل التأمينات الاجتماعيه من جهه العمال وموقف العمال منها وموقف أصحاب الأعمال فهو موقف غامض ومبهم لدرجه أن هناك الكثير من العمال يصل إلى ١٨ ٪ لم يدركوا العلاقه أو يفهموا موقفهم من التأمينات الاجتماعيه وهل يمكن اقامه علاقه بين المؤسسات الحكوميه وبين العمال .

تقديم الاستاذ محمد سلامه غبارى للدراسه الرئيسيه الرابعه

دراسه اجتماعيه للظروف الاجتماعيه والاقتصاديه للصبيه العاملين بالأعمال اليدويه

السيد الرئيس صيداقى صادقى :

الدراسه الحاليه التى نحن بصددها هى جزء متفرع من دراسه أصليه خاصه بدراسه الاتجاهات نحو العمل اليدوى فى المجتمع المصرى ولما كان العمل اليدوى يعتمد على عمال يمارسونه فان هيئة البحث قد رأت أن تحاول التعرف على أحد الروافد الهامه التى تمد سوق العمل فى المجتمع المصرى للأيدى العامله وتمثل هذا الرافد فى نظام الصبيه الذى كان ولسوف يظل لفترة طويله من أهم وأكثر المنابع التى تقدم بدأ من العمل اليدوى لأفراد المجتمع وإذا كان نظام الصبيه يضرب بجدورة فى التاريخ المصرى والإسلامى منه على وجه الخصوص حيث يرجع إلى نظام الطوائف المهنيه فان الامر يستلزم التعرف على بعض جوانب هذا النظام فى الوقت الحالى وعلى هذا فان المحاوله العلميه التى نحن بصددها انما

تقوم من أجل فهم بعض ملامح نظام الصبية فى المجتمع المصرى حيث نحاول أن نتعرف على الأصول الاجتماعية للصبية ومستواهم الاجتماعى والاقتصادى وظروف التحاقهم بالعمل اليدوى والدوافع والموجهات التى دفعتهم نحو ذلك النوع من العمل كذلك نحاول أن نتعرف على حياة هؤلاء الصبية داخل مجال العمل وعلاقاتهم بزملائهم ورؤسائهم واتجاهاتهم نحو النظام نفسه وتطلعاتهم وميولهم نحو المستقبل والهدف من هذه الدراسة هو التعرف على الظروف الاجتماعية والاقتصادية للصبية الملتحقين بالورش ومحلات الأعمال المختلفة فى أحد المجتمعات المحلية المصرية بقصد فهم وتحليل تلك الفئة من أهل المجتمع والتى تعد كى تصبح الأيدى العاملة فى المستقبل ويمكن أن نصف تلك الدراسة الفرعية بأنها نوع من أنواع الدراسات الكشفية والاستطلاعية حيث أنها تستهدف الإلمام بصورة عامة وسريعة للظروف الخاصة بالصبية ولقد تجوز الإشارة إلى أنه يسبق هذه الدراسة أى دراسة ميدانية أخرى عن نظام الصبية فى المجتمع السكندرى ، غير أن ما يجب أن نلفت النظر إليه هو أن هذه المحاولة إنما هى محاولة أولية عامة بالإلمام بإطار عام لنظام الصبية وظروف حياتهم الاجتماعية والاقتصادية للتعرف على بعض اتجاهاتهم الاجتماعية : أما منهج الدراسة فإنه يعتمد على استخدام المسح الاجتماعى كمنهج مناسب يساعدنا على التعرف على الصبية ونظم تدريبهم وتفاعلاتهم مع غيرهم واتجاهاتهم وآرائهم ولقد اعتمدت الدراسة على استطلاع آراء الصبية الملتحقين بالورش الصناعية والتجارية ومحلات الأعمال الحرفيه الموجودة بقسم باب شرقى وهو من أكبر أقسام المدينه ازدهارا بمحلات الأعمال اليدويه والاوليه وقد استخدم الباحثون فى هذه الدراسه أداة رئيسيه وهى الاستبيان الذى تم تصحيحه لهذا الغرض وكذلك استخدمنا استمارات البحث فى مقابلات فرديه فى أحد أقسام

مدينة الاسكندرية بجمهورية مصر العربية وفقاً لحدوده الجغرافية المحدودة وفقاً للتقسيمات الادارية للمحافظه ويعد هذا القسم من أكبر وأهم المناطق التى تزدحم بمحلات وورش العمل اليدوى وبفروع النشاط الانتاجى والخدمات المختلفة داخل المدينة فضلا عن أنه يتوسط المدينة جغرافيا ويضم بين سكانه جميع الفئات والطبقات الإجتماعية أما المجال البشرى للانسانية التى تعتمد عليها الدراسة قد تم استيفاء المعلومات والبيانات من الصبية الملتحقين بالورش ومحلات العمل اليدوى بقسم باب شرقى بمحافظة الاسكندرية وقت أجراء البحث هذا وقد بلغ عدد هؤلاء الصبية نحو خمسون صبياً جميعهم من الذكور المتفرغين للعمل اليدوى ولم يكن من بينهم أيا من العمال الموسميين والمؤاقتين الذين كان يتم أستبعادهم من الحصر الذى أجرى للتعرف على إطار البحث البشرى والصبى هو فرد من (٦٣٢) ملتحق بعمل يدوى يتعلمة ويتدرب عليه ويفهم قواعده ويحصل على بعض المقابل النقدى والعيش فى سبيل ذلك أما المجال الزمنى فقد تم أجراء البحث خلال الفترة فى ٨٧/٥/١٥ ، حتى ٧٨/٦/١٥ وخصصت هذه الفترة لتصميم أداه البحث الرئيسية وهى الاستمارة وجمع البيانات أما تفريغ البيانات فقد تم يدويا ، بمعرفة القائمين بالبحث من أعضاء هيئة البحث . من أعضاء هيئة الخدمة الإجتماعية .

اعداد الجداول التى بلغ عددها ٥٣ جدول خمسه عشر يوما تبدأ من ٧٨/٦/٥ حتى ١٩٧٨/٦/٣٠ .

أما مرحلة كتابة تقرير البحث وصياغتة فى شكله النهائى فقدتم خلال الفترة من ٨٧/٨/١٥ حتى ١٩٧٨/٩/٥ .

أما بخصوص هيئة البحث فهي لجنـــة فرعية منبعثة منهيئة البحث الاصليه

هيئة بحث العمل اليدوى وتتكون من شخص مشتركا من زميلى الاستاذ محروس خليفة المدرس بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعية .

وبعد أن استعرضنا الفصل الأول الخاص بمنهج البحث فنستعرض بصورة سريعة بقية الفصول الخمسة والتى يلى الفصل الأول منهـــا الفصل الثانى الخاص بالخصائص العامة للصبية .

فقد عرض أولا أعمـار الصبية بعد أن تحدث عن مفهوم الصبى واوضحـه بالتفصيل وقد كشفت نتائج الدراسة تعدد الاتجاهات العمريه الذى يوجد فيها الصبية من بين خمسين حالة تم اجراء الدراسة عليهم نجد أن على نسبة الصبية فى نفس العمر من ١٣ إلى ١٥ سنة وتمثل ٧٨ ٪ . ويليها فئة العمر من ١٠ إلى ١٣ سنة حيث تتضمن ١٦ ٪ من المبحوثين وكانت أقل فئة هى الفئة التى تتضمن الأطفال من سن ٧ سنوات حتى اقـل من عشر سنوات وهى تتضمن ٦ ٪ أما بالنسبة للمستوى التعليمى للصبية قد أوضحت الدراسة الميدانية التى قمنا بها أن ١٠ ٪ فقط من الصبيـة هم الذين حصلوا على تعليم اعدادى أما بقيـة الصبية وهم ٩٠ ٪ من اجمالى الحالات فهم بين من يعـرف القراءة أو حاصلين على التعليم الابتدائى .

وقد حاولت هذه الدراسة أن تصل إلى بعض المؤشرات التى توضح أسباب تغير الشخص لمساره التعليمى واتجاهه إلى الالتحاق بعمل منذ طفولته بعيدا عن استكمال التعليم العام فى المرحلة الابتدائية والاعدادية وقد وجدنا أن هناك عدة أسباب إلا أن أهمها على وجه التحديد عدم وجود الرغبة لدى الاطفال لاستكمال التعليم أو فى البدء فيه ويمثل هـذا رأى ٣٤ ٪ من الصبية كذلك كان الفشل فى الدراسة كان سببا رئيسيا لعـــدم استكمال ٣٦ ٪ من الصبية تعليمهم

ويعنى ذلك أن الاتجاه نحو التعليم والفشل فى مواجهة العملية التعليمية يمثلان ٧٠ ٪ من اراء الصبية فى أسباب عدم استكمال تعليمهم وسواء كان الاتجاه نحو رفض التعليم أو الفشل فى متابعة الدراسة فان كل منها ينبىء عن تصورنا عن وجود بعض الأسباب الذاتية لدى الأفراد انفسهم والاجتماعية وربما الاقتصادية هى التى تدفع الأبناء دفعا نحو رفض الالتحاق بالمدرسة أو استكمال العملية التعليمية .

أما عن الملامح العامة للفئة الاجتماعية التى ينتمى اليها الصبية فقد وجد أن حجم الأسرة التى ينتمى اليها الصبية تتصف بأن ٨٠ ٪ منها ينتمون إلى أسر يبلغ عدد أفراد كل منها ٦ أشخاص فأكثر ويتضح من استعراض نتائج الدراسة أن ٤٠ ٪ من الصبية ينتمون إلى أسر يتراوح عـــدد أفراد الأسرة منها بين ٦ ، ٧ أشخاص كما أن هناك ٢٨ ٪ من الصبية يصل عدد أفراد الأسرة إلى ثمانية او ٩ أفراد .

وهناك ١٢ ٪ من الصبية ينتمون إلى اسر يزيد عدد أفرادها عن ١٠ أفراد أما الصبية التى يقل عدد أفراد أسرهم عن ٦ أشخاص فنسبتهم لاتجاوز ٢٠ ٪ من أفراد البحث ولعل هذه النتائج فى حد ذاتها توضح اسم معنيه من سمات الأسر الفقيرة فى المجتمع المصرى والادهى كبر حجم الأسرة وبالتالى زيادة أفرادها وانخفاض الدخل الحقيقى للفرد فى المجتمع ، الا أنه مع زيادة عـــدد أفراد الأسرة نجد كثير من الظواهر المرتبطة بها ولسوف نناقشها حالا .

أما بالنسبة لعدد الأفراد الذين يعملون بأجر فقد اتضح من البحث أن ٧٤ ٪ من الأسرة يوجد فيها ثلاث أفراد أو أكثر يعملون كما اتضح وجود

٤٤ ./° من الصبية يؤكدون على أن أسرهم يوجد بها أفـــراد أقل من ١٧ سنة يعملون ويلتحقون بأعمال مختلفة .

أما بخصوص الدخل الشهرى لاسر الصبية فقد اتضح من نتائج الدراسة أن الأسر التى ينتمى اليها الصبية فى البحث يقل الدخل الشهرى فيها عن ثلاثين جنيها ويصل ٤٦ ./° من اجمالى أسر الصبية فى الدراسة ومن بين هذه الأسر نجد أن ٢٠ ./° من الأسر يقل اجمالى الدخل فيها عن ٢٠ جنيه . وفى نهاية ذلك الفصل الذى قدمنا عن الملامح والخصائص التى تتميز بها أسر الصبية فى المجتمع لايسعنى الا القـول بأن الظروف الاجتماعية والاقتصادية لهذه الأسر هى التى تدفـع فى غالب الاحياء أو تجبر الأســـرة على توجيه ابنائها رغم صغر السن إلى سوق العمل قبل أن يستأهل هؤلاء الأبناء المكونات الأساسية والأعـداد المطلوب لشغل الوظائف وممارسة الأعمال مما يخلق ما يسمى بنظـــام الصبية أما الفصل الثالث الذى يتناول التاريخ المهنى للصبية فقد اتضح من البحث أن قائمة الأعمال والحرف التى يعمل بها الصبية قائمة طويلة غير أن الباحث لا يستطيع أن يغفل ملاحظة على جانب من الأهمية حيث ترتبط هذه الملاحظة بنوع المهنة والحرفة التى يقبل عليها الصبية أكثر من غيرها ولقد لوحظ من خلال الدراسة الميدانية أن صناعة الآثاث الخشبى وورش اصلاح السيارات الميكانيكية والكهربائية وورش الدهان الدوكو هى أكثر أنواع الأعمال جذبا للصبية، وربما يرجع ذلك من وجهة نظرنا إلى أن هذه الأعمال تدر قدرا عائدا عاليا لمن يقوم بها فضلا على أنها تعتبر أكثر تعقيدا وفنيا بمـــا قد يضفى على شاغلها بعض الأهمية فى الترتيب المهنى للحرف .

ومن الأعمال المختلفة الأمر الذى يجعلها مهن أو حرف جاذبه للصبية الذين

يسعون لتعلم حرفة تفيدهم فى المستقبل وعلى سبيل المثـال لاحظ الباحثون الميدانيون فى هذه الدراسة أن بعض الصبية الذين لا ينقذوا عملهم وما يزال فى مرحلة التعليم قد يحصلون فى بعض الأحيان لا يقل عن جنيها يوميا فى ورش اصلاح السيارات على الرغم من كونهم مجرد ملاحظين أومساعدين اما عن التنقل والحراك المهنى لدى الصبية فبين الملاحظات الميدانية التى لا يجب اغفالها وهذا العرض وأن نظام الصبية كنظام التعليم والاعداد المهنى والحـرفى للفرد يتسم بالمرونة وعدم وجود التعقيدات والارتباطات القـانونية التى يمكن أن تحد من تحرك الفرد بين أنواع الأعمال المختلفة ففى الوقت الذى يستطيع فيـه صبى من الصبية أن يغير عمله من وقت لآخر بسهولة قد يتطلب منـه إلا أن ينقطع عن العمل الذى يوجدفيه ثم يبدأ مرحلة البحث عن عمل آخر قد لا يرتبط بالعمل أو الأعمال التى سبق له أن خبرها من قبل ولعل الدليل الميدانى على انتشار التحرك المهنى هو أن ٧٨٪ من أفراد البحث أكدوا على سبق التحاقهم بأعمال أخرى وقبل أن يصلوا إلى العمل الحالى الذى يعملون به عن سن الصبى عند الالتحاق بالعمل وقد اتضح من الدراسة أن غالبيتهم عند الالتحاق بالعمل كانوا يمثلون ٨٠٪ من سن ٧ إلى أقل من ١٣، و ٢٠ لا فقط من ١٣ فأكثر. أما عن موجهات الصبية نحو العمل فى السن الصغيرة فيمكن القول بأن ٤٤٪ من الصبية قد أجبرتهم أسرهم والظروف الاقتصادية والاجتماعية التى يعيشون فيها على ترك التعليم والبحث عن عمل رغم صغر سنهم بل أنه يمكن القول أن عدم الرغبة فى التعليم أو الفشل فيه قد قلت ٥٦٪ من الصبية باعتبارهم سببان أديا إلى العمل فى السن الصغير كذلك فقد كشفت نتائج الدراسة عن موجهات العمل فى السن الصغير أن الأطفال قد تم تشجيعهم وتوجيههم إلى العمـل والالتحـاق بالحرفة اليدوية وبهذا الصدد أن ٧٠٪ أكدوا على أن هنـاك من شجعهم على

الالتحاق بالعمل بل أن توزيع آراء الصبية بحسب تحديد هوية من أثر عليهم فى تحديد اختيار حرفتهم يكشف عن أن الاب والام يمثلان ٤٤ر٥١٪ من الاشخاص ذوى التأثير فى اختيار الحرفة فى حين أن الاخوة والاقارب والاصدقاء يمثلون كل منهم ١٤٪ من مجموع الأشخاص الذين أثروا فى اختيار الحرف التى التحق بها الصبية فى نهاية هذا الفصل أن الدارسين لا يسعهم إلا القول بأن هنـــاك موجهات أخرى غير تلك التى أشرت اليها تدفع الصبية نحو العمل فى السن المبكر وأن هذه الموجهات هى تأثير الاسرة وتشجيعها للأبناء بل ودفعهم للالتحـاق بالعمل . فاذا ما وضعنا فى الاعتبار أن للجهل وانتشار الامية وانخفاض مستوى المعيشة بما يكفى اسد ومواجهة مطالب الحياة وكبر حجم الاسرة إذا ما نظرنا إلى هذه الاعتبارات جميعا فان لنا من الاسباب والعوامل المؤدية للعمـــل فى السن الصغير هى موجهات اجتماعية واقتصادية أما الفصـل الرابع فانه يتنـاول نظام التدريس فى أماكن العمل اليدوى ورأى الصبية فيه فقد تناول معايشة الصبية للعمل الحالى وقد كشفت نتائج الدراسة وبناء على ملاحظات باحثى الميـــدان أن هناك صعوبة فى الفصل بين المدة التى قضاها المبحوث للتدريب عـلى العمل وبين المدة التى يعمل فيها فى شبه استقلال عن معلـــين أو مدربين حيث أن استقلال الصبى عن رئيسه أو مصلحة تأتى بالتدريج الزمنى وعلى فترات تطول وتقصر بحسب مدى استيعاب الصبى فى العمل وزمنه فى آدائه وفهمه وادراكه لمتطلباته وقواعده كذلك يكون للعـلاقات الشخصية من الرؤسـاء وأصحـاب الاعمال وبين الصبية وذويهم دخل كبير فى تحديد هذه المدة التى يجب أن يقضيها الصبى فى المران والتدريب وفى مجال هذه الدراسة نلاحظ أن المتوسط الحسابى للمدة الزمنية التى قضاها الصبى فى العمل الحالى يساوى ٣ سنوات حيث غير أن ٥٦٪ من المبحوثين قد أمضوا فى العمل مدة تتراوح بين أقل من سنة

وثلاث سنوات أما الباقون وهم ٤٤٪ فانهم قد مضى عليهم فى العمل مدة تتراوح أكثر من ٣ سنوات حتى أقل من ٨ سنوات وعند سؤال المبحوثين عن المدة التى قضوها كل منهم فى التدريب على العمل وجدنا أن توزيع الصبية على المدد التى قضوها فى التدريب يقترب كثير من البيان السابق الخاص بتوزيع الصبية وعلى اى الاحوال فان المعنى الذى يمكن أن نخرج به عن هذه الملاحظات الميدانية عن التدريب وممارسة العمل يكن فى أنه أى كان العمل الذى يحترفها الصبية فلابد من قضاء فترة زمنية فى التدريب والمران على ممارسة العمل وان هذه المدة قد تتباين وتختلف بحسب نوع العمل ومدى الدقة المطلوبة لادائه وغير ذلك من العوامل التى لانشير اليها هنا لان ذلك موضوع آخر قد يكون الاهتمام ببحوث أخرى غير البحث الحالى أما بالنسبة عن مسئولية تعليم الصبية ورأى الصبية فيه وقد اتضح من البحث أن ٥٤٪ من الصبية أشاروا أن الذى تولى تعليمهم الحرفة هو صاحب العمل كذلك فان ٢٤٪ منهم أشاروا أنه الذى يتولى تعليمهم الحرفة هو رئيس العمل ولعل المقصود هنا هو الشخص الذى يتحمل عبء ادارة العمل والاشراف عليه وليس صاحب رأس المال وعند التعرف على رأى الصبية فى مستوى ممارستهم المهنية للتعرف على واقعية نظرتهم الى أنفسهم وتقييمهم الذاتى نجد أن ٥٠٪ من المبحوثين حددوا مستوى ممارستهم الحرفى بأنه المستوى المبتدأ وهناك ٤٠٪ يعتبرون أنفسهم متوسطى المهارة غير أن هناك ١٠٪ من بين الذين يعتبرون أنفسهم عمال متقدمين وليسوا صبية ، ولعل هؤلاء من بين الذين أمضوا فترة أطول نسبيا فى ممارسة العمل عن بقية زملائهم أما عن مدى استفادة الصبية من التحاقهم بالتدريب والعمل فان ٥٨٪ منهم أشاروا بأنهم استفادوا من هذا العمل والتدريب فى حين أن ٤٢٪ أفادوا بأنهم لم تستفيدوا تماما وانما ما اعتبر أن هذا السؤال سؤال التقييم الذاتى من وجهة نظر المستفيدين من نظام الصبية فى مدعاة الفائدة التى يعتقدون أنهم

حصلوا عليها من الالتحاق بالورش من حيث إتقانهم أو تعلمهم فان النتائج الحالية تشير إلى أن هناك خلل ما يوجد فى ذلك النظام حيث ترتفع نسبة غير المستفيدين إلى ٤٢ ٪ وهى نسبة عالية بلاشك وإذا ما كان هناك اهتمام يجب أن يوجه لدراسة كنظام الصبية لاعداد فئة من فئات العمالة الحرفيين فى المجتمع فانه لابد أن توجه لها الانظار نحو مدى كفاءة هذا النظام للاعداد المهنى .

أما عن علاقة العمل بين الصبية وبين أصحاب الأعمال فالحقيقة أن الصبية يعملون فى مناخ غير ملائم لغير أعمالهم الحجميه والعقليه ، فالصبية يعملون ساعات العمل التى يقررها صاحب العمل للعمال وهم يعملون فى نفس الظروف الفيزيقية مما قد يؤذيهم وفضلا عن ذلك فانهم لايتمتعون بمزايا التأمين الاجتماعى والصحى وتأمين البطالة وغيره من الحقوق التى تترتب على علاقة العمل وبالاضافة إلى هذا فأنهم لايحصلون على أى أجر ثابت بل أنه لم توجد حتى الآن أى لوائح أو قوانين تعرضت لتحديد المقابل المادى لهؤلاء الصبية ، وصحيح أن القانون رقم ٩١ لسنة ٥٩ وبعض القوانين الأخرى قد حرمت ومنعت تشغيل الاحداث من صغار السن ونظمت كيفية عمل هؤلاء إلا أن الواقع الميدانى يكشف عن أن هناك العشرات بل المئات من الأطفال من صغار السن قبل سن العمل يمارسون العمل الفعلى وعلى هذا فان الدراسة الحاليه حاولت أن توضح بعد هذه القضايا التى اشرنا اليها والمترتبة على علاقة العمل ، أما ساعات العمل اليومية فقد أوضحت نتائج الدراسة الميدانيه أو نسبة كبيرة من الصبية المبحوثين يعملون عدد ساعات يزيد عن العدد الذى حدده القانون بل أن نسبة هؤلاء الصبية الذين يعملون أكثر من ٧ ساعات يوميا تصل إلى ٧٠ ٪ من جملة المبحوثين وبالنسبة إلى الاجازات الدورية والسنوية فقد اتضح أن ٨٠ ٪ من

مجموع المبحوثين أكدوا على عدم حصولهم على الأجازات سنوية بصفة منتظمة الأمر الذى يؤكد صحة ما أشرنا اليه من حيث استغلال أصحاب الأعمال لهم وبالنسبة للاشتراك فى التأمينات الاجتماعية والصحيه وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود نسبة كبيرة من الصبية فى مجموعة المبحوثين لايوجد عليهم تأمين اجتماعى أو صحى سنجد أن ٧٤ ٪ من المبحوثين أكدوا على أنهم غير مؤمن عليهم حتى وقت اجراء الدراسة كما أن ٨١ ٪ من الصبية أكدوا أنه لا توجد عليهم تأمينات صحية ضد المرض واصابة العمل الأمر الذى يعنى تعرضهم لاخطار العمل مع عدم ضمان حقهم فى العلاج أو التعويض عند حدوث أى اصابة مما يجب حقا أن غفلت الانظار اليه . وعند سؤال المبحوثين عن الجهة التى تتولى علاجهم فى حالة المرض اتضح أن ٧٦ ٪ منهم يعتمدون على الأسرة فى علاج أى مرض يلم بهم ، كما أن ٢٠ ٪ منهم فقط هم الذين أشاروا بأن صاحب العمل هو الذى يتولى مسئولية العلاج فى حين أن هناك ٤ ٪ من الحالات أشارت بأنه لا يوجد أحد مسئول ولعل هذه النتائج الأخيرة توضح تهرب أصحاب الأعمال من الالتزامات التى تترتب على علاقة العمل تجاه العاملين من الصبية وبخصوص مقابل الأجر فقد اتضح من البحث أن المرحلة الأولى التى لا توجد للصبى خلالها أى مقابل من العمل الذى التحق به هو بدون أجر والقد كشفت نتائج الدراسة الميدانية عن أن ٢٨ ٪ من المبحوثين قد استمروا فترات مختلفة بدون أجر وحيث نجد أن ٨ ٪ فهم كانوا بدون أجر لمدة لاتقل عن عام واحد و ١٠ ٪ ظلوا بدون أجر لمدة تتراوح بين عام وثلاثة أعوام وهناك ١٠ ٪ ظلوا بدون أجر لمدة تتراوح من ثلاثة أعوام وخمس أعوام وعلى أى الأحوال فان الأجور التى يحصل عليها الصبية فى الوقت الحالى أثناء أجراء الدراسه الميدانية منخفضه فجميع هؤلاء الصبيه يحصلون على أجور تقل عن

٢٠ جنيه شهريا وتوضح النتائج الميدانية أن ٥٤ ٪ منهم يحصلون على أجور تقل عن ١٠ جنيهات شهريا .

ومن ناحية المتابعة المستمرة من الأسرة لهؤلاء الصبية فقد كشفت نتائج الدراسة أن الأسرة قد تهتم بمتابعة أحوال الصبي في العمل لملاحظة تقدمه واستمراره ولمناقشة بعض المتاعب التي يعاني منها في العمل وفي هذا الاطار فان ٦٦ ٪ من المبحوثين افادوا بأن أسرهم تتابعهم في مكان العمل وتهتم بهم وغالبا ما يكون الأب أو الأم أو الأخ الأكبر أن وجد هو الذي يقوم بالمتابعة والتي قد تكون في شكل زيارة الصبي في محل عمله والاستفسار من صاحب العمل والاتصال به بصورة مستمرة وهكذا ولعل هذا الاهتمام الذي تبديه الأسرة نحو استمرار الابن في محل العمل وتعلم الحرفة هو أحد العوامل التي تجعل هناك استمرار في عمليات التدريب والاعداد للصبي حتى يصبح شخصا يعتمد عليه في ممارسة العمل .

أما بالنسبة للفصل الخامس والأخير فهو يتكلم عن الصبية وعلاقاتهم واتجاهاتهم الاجتماعية بالنسبة لاصدقاء الصبية فقد اتضح من البحث أن هناك ٣٠ ٪ من الصبية أوضحوا أن أصدقائهم هما زملاء العمل فضلا عن أن هناك ١٦ ٪ يختارون أصدقائهم من جيران محل العمل أى من زملاء لهم أنما من أماكن وأعمال قريبة من محل العمل الذين يعملون به وهناك ٨ ٪ يختارون أصدقائهم من زملاء العمل والاقارب وأخيرا فان ١٠ ٪ يختارون أصدقائهم من بين جيران المسكن وزملاء العمل أى أنه يمكن القول بأن نسبة لا تقل عن ٧٤ ٪ من الصبية كانت اختياراتهم لاصدقائهم من بين زملاء العمل وجيران محل العمل وبالنسبة للاستشارة وأخذ النصيحة فقد اتضح أن ٧٦ ٪ من الصبية

يؤكدون على أن رؤساء العمل إنما ما يساعدونهم فى كل مايواجههم من مشكلات والتغلب عليها وأيضا تكشف النتائج أن جميع أفراد البحث يوافقون على أن رؤساء العمل يساعدونهم فى فهم العمل والتعرف على خصائصه وحتى تتعرف على نظرة الصبى إلى رئيس العمل فقد وضعنا مقياسا يتضمن مجموعة من المراكز والأدوار التى يمكن أن يحكيها شخص ما وطلبنا من المبحوث أن يحدد أين يمكن أن يضع رئيس العمل وكانت هذه المراكز أو الأدوار أخ أكبر والد أو مرشد وموجه مثل أغلب مجرد شخص يأمر الصبى لأداء عمل ماوكانت كلها فى صالح علاقة الصبية برؤساء العمل حيث كانت ٢٢ ٪ منهم يشيرون إلى أن رئيس العمل هو أخ أكبر وهناك ٤٨ ٪ من الصبية يرون أنه والد ويضاف إلى هؤلاء أيضا ٢٠ ٪ لا يفتقدرن إلى أن رئيس العمل هو مرشد وموجه فضلا عن ١٢ ٪ يرون فيه مثلهم الأعلى فى الحياة .

ولعل هذه النتائج توضح إلى أن علاقة الصبية برؤسائهم وعلاقة قريبة ذات طابع أبوى وأسرى ولم يخرج عن هذا الاطار سوى ٢٠ ٪ من الصبية الذين أشاروا إلى أن رئاسهم فى العمل هو مجرد شخص يعطى الأوامر والتوجيهات العمل فقط فى حين أن ٨٠ ٪ منهم يضعون رئيس العمل فى مكانة الأب أو الأخ الأكبر ودائما ما يكون ذلك تلميحا عن عمق العلاقة بين رئيس العمل والصبى .

وأيضا فان نتائج الدراسة هذه تكشف جميعها عن أن الموقف الاجتماعى الذى يعيشه الصبى فى الورشة هو موقف ما يكون أقرب للموقف الأسرى والصبى يختار أصدقائه من بين زملاء العمل وهو يعتمد على كبار السن .الأكبر منه وعلى رؤساء العمل فى التعلم ومعرفة قواعد أصول الحرفه أو العمل الذى يعمل

فيه كذلك فهو يلجأ إلى رئيس العمل لمساعدته وتوجيه كل ما يعترضه من مشكلات تواجه حياته أو عمله ايضا فان نظره الصبيه لرؤساء العمل على أنهم موجهون ومرشدون اباء واخوه أكبر إلى اخره .

فان صاحب العمل يعد بمثابة أخ أكبر أو معلم كل هذه النتائج تكشف لنا بوضوح أن الطابع المميز لنظام الصبية كنظام الاعداد والتعليم الغير رسمى قد يتميز احيانا عن نظام التعليم الرسمى فى مجالس المؤسسات التعليمية الأخرى بوجود أنواع قوية من العلاقات القائمة على مشاعر الانتماء والدفء والحراره الملازمة بين المعلمين والمتعلمين من الصبية أما بالنسبة لبعض الاتجاهات الاجتماعية فقد اتضح من البحث مدى شده ارتباط الصبي بالنظام الذى ينتمى إليه وينحاز اليه دون بقية النظم ذلك أن ٨٠ ./. من الصبية اكدوا بانهم يفضلون بأن يتعلم الشخص حرفه فى ورشة عن طريق نظام الصبية فى حين أن من يفضلون التعليم فى مدرسة صناعية لايتجاوز نسبتهم من الصبية عن ١٠ ./. من المبحوثين وهناك ١٠ ./. يعتقدون فى صلاحية نظام التدريب فى مراكز التدريب لتخريج الايدى العاملة المدربه ويفضل هذا النظام عن لامن النظامين السابقين أى المدرسة أو الورشة أما عن التمسك والارتباط بالعمل الحالى فقد كشفت نتائج الدراسة الميدانية ايضا عن تمسك الصبية بعملهم الذى التحقوا به ذلك أن ٨٦ ./. منهم يؤكدون تماما إلى انه لو اتيح أمامهم فرصة الاختيار مره أخرى بين اعمالهم السالبه أو ايه أعمال أخرى مغايره فانهم لا يوافقون على تغيير العمل الحالى فقد تكون ذلك مؤشر هام يعكس مدى ارتباط الصبية بالعمل الذى يمارسونه فى الوقت الحالى على الرغم من ايه ظروف أو اجراءات أخرى قد تعمل على جذب الصبية وأخيرا بالنسبة للمقترحات فيما يتعلق بنظام الصبية التى جاءت من وجهه نظرهم

أو ضحت نتائج الدراسة بهذا الخصوص . أن هناك عده مقترحات فلقد اقترح بعض الصبية وهم نسبة ٣٧ ٪ أن من الواجب تحديد السن عند بداية الالتحاق بالورشة . وكذلك ٢٥ ٪ من المبحوثين اقترحوا تحـــديد نوع العمل الذى يلتحق به الصبية من البدايه بدلا من ترك الحبل على الغارب وتركها للظروف تلقى بالصبى كيفما اتفق دون مراعاه للعوامل الذاتيه والشخصية ومدى رغبة الصبى فى نوع العمل وهناك ١٥ ٪ من المبحوثين يرون ضرورة تحديد مواعيد العمل اليومية التى يكون الصبى موجودا فيها داخل مقر العمل وهناك ١٢ ٪ يشيرون إلى ضرورة تحديد المده الاجماليه التى يكون فيها الصبى فى مرحلة التدريب فضلا عن ١٠ ٪ يطالبـون بتحديد مستوى المهاره التى يجب أن يصل إليها الصبى أما عن آمالهم وطموحهم فى المستقبل فقـــد اتضح من الدراسة أن ٥٦ ٪ من المبحوثين يأمـــلون فى أن يكونوا من أصحاب الأعمال والورش فى المستقبل ويليهم مباشره اولئك الذين يحلمون بالهجره إلى خارج المجتمع خاصة الدول العربية وهناك من يأملون أن يصبحوا رؤساء اعمال بمعنى اسطوات وأن يتقدم فى عمله اليومى كما أن الملاحظ أن نسبه ضئيلة لاتتجاوز ٦ ٪ هم الذين يأملون أن يلتحقوا بعمل فى احدى شركات أو هيئات القطاع العام . وبذلك اكتفى بهذا العرض الوجز . والسلام عليكم ورحمه الله .

د . سعيد فرح :

أرى أن الاسئلة المباشره لاتجدى مثل الرضا أو عدم الرضا أمر صعب فالسؤال المباشر صعب وأسال المحاضر هل أنت سعيد فى حياتك الزوجية فيرد الرجل ويقول نعم ، أما من ناحيه الدخل فالسؤال عن الدخل تحديده صعب فالفقير يريد من فقره حتى يزداد من دخله ، أما الغنى فسوف يخاف من الضرائب

ويتهرب من ذكر الدخل الحقيقى الذى يعود عليه . وكيف يدل البحث فى نتائجه أن الدخل منخفض بينما أوضحت الدراسة أن الدخل مرتفع لايقل عن عشرين جنيها شهريا . كما أن بعض الصبية ذكروا أنهم يتحصلون على دخل جنيه يوميا وهم مازالوا فى مرحلة التعليم فهذا مغرى جدا لترك الدراسة . وهـــذا تناقض .

تحديد العينه : ـــ

العينه التى أخـذت عن ٥٠ صبيا لاتعطى صورة شاملة ولا تمثل المجتمـع أصدق تمثيل .

تعريف الصبى : ـــ

هناك تناقض فى التعريفات فالطفل لايمكن أن يكون صبيا فهناك تناقض فى ص ٣،٧ لابد من وضـع مفاهيم واضحه . وهناك فرق بين الدراسة الكشفيه والاستطلاعيـة كذلك يجب استبعاد الالفاظ غير الموضوعية مثل الفـاظ الامكان والاحتمال فالعلم لابد له من موضوعية .

د . عبد الباسط حسن :

هل البحث توصل إلى معرفة نسبه الصغار إلى الكبار فى العمـل اليدوى فى هذه المنطقة .

د . القـــزاز :

سيدى الرئيس لو أتيح لى أن أقـول انطباعى الشخصى فأقول أن الدراسة كشفت عن جوانب هامه تمثل الواقـــع جدا فان أوضاع الصبية تمثل ثغرة

كبيره دون معالجه فالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية مطابقة للأوضاع في القرن الحادى عشر وقد صدمت وتعجبت من أن هذه الثغره مازالت دون معالجة كما أتعجب من أن يكون هناك معاهد اجتماعية وكليـــات آداب لم تقم بمثل هذه الدراسات ، وأرى أن البحث أغفل نوعيه العلاقات القانونية بين نظام الصبية والمؤسسات والهيئات الحكومية التى تشرف على هذا القطاع فهل هناك اشراف وما هو نوع هذا الاشراف وهل هناك أساس قانونى أم لا يسير عليه نظام الصبية . وأرى أنه لابد من سد هـذه الثغـــره ولابد من خلق الأسس القانونية لاصلاح الوضع . فعندما نأتى إلى التوصيات سوف نتجه إلى هـذا الطريق .

د . عبـد الباسط حسن :

فى الحقيقة الموضوع الذى نتداوله اليوم بكمل الحلقه التى أجريت من حيث الدراسة الأنثربولوجية تتناولت مسحا شاملا لاتجاهات الأسر ثم الدراسه الأنثربولوجية المركزه للورشة ثم دراسة الحالة للعامل اليـدوى ولكى تكتمل الصوره لابد من دراسة نظام الصبية ، وكان فيه جهد واضح وقـد كشفت الدراسة عن كثير من النتائج التى لهـا أهميتها نحو اتجاهات الصبية التى لابد أن يطور . ولابد أن نأخذ ملاحظات هـذا البحث فى الاعتبار حتى نستطيع أن نطـور الورشة وتعليم الصبية ، فلابد من وجود نظام التلمذه الصناعية السليمة حتى تمدنا بالعماله الفنيهخاصة وأن البحث كشف عن أن هؤلاء الصبية يدخلون الى العمل عن طريق التسرب الدراسى فى الغالب .

ولى بعض الملاحظات ليست قاصره على هذا الجزء من الدراسة ولكن لكل الاجزاء المختلفة فى الدراسة .

— الدراسة الأولى كانت مسحا لاتجاهات الأسره والثانية بها ٦٢ ورشة والثالثة كانت ٥٠ حالة ولكن هناك تناقض فعدد حالات المسح الاجتماعى وهى ٥٠ حالة عدد قليل جدا لايمثل المسح وحتى يمكن التوصل إلى نتائج لها دلالات اجتماعية أوقع ولذلك اعتبرها الاستاذ سلامه مسحا اجتماعيا ولذلك كان الافضل بأن العدد يكون أكبر من ذلك بكثير فالعمق عن طريق الدراسة الانثربولوجية ثم دراسة العامل ودراسة الحالة لهذه الصبية حيث لابد من دراسة هذه الحالة أفقيه أو راسية فلابد من القول فى التقرير لماذا أختار البحث خمسين حاله فى الدراسة حتى تكون أحكامنا موضوعية إلى حد كبير فهذا نتيجة للسرعة وأيضا فى التقرير قيل أن هناك نموذجا للاستماره فالذى يهمنى هو وجود الاستماره حتى تكون أحكامنا صادقه .

— أى أنه كان هناك أسراع فى الكتابه بحيث أن هناك مسائل كانت فى ذهن الباحثين ولم تدرج فى البحث مثلا كيف أخذت الخمسين صبيا ومن يمثلون وكيفية اختيارهم . هناك نقطة قد اغفلت وهى الدراسة التاريخية للنظام ، البعد التاريخى غير موجود فنظام الطوائف الحرفيه له أصوله فى المجتمعات بأجمعها ، فلابد من العرض التاريخى لنظام الصبية حتى تكتمل الصوره وخاصة وأنكم فى الدراسة تقولون لابد من معرفة التطور التاريخى للصبى ، وأيضا يوجد تضارب وتناقض فى نتائج الدراسة فى الجداول فمن أين جاءت هذه التناقضات . ونريد أن نصل إلى نتائج ثم مدى تطوير هذا النظام فأخذ رأى الصبية فى تطوير النظام غير علمى فلابد من أخذ آراء أشخاص أخرين غير الصبية حتى تتسنى الموضوعية للبحث كما أن الصبية من سن ٧ سنوات لايقدرون على تقييم النظام .

د . محمود أبو زيد :

هناك كثير من التناقض بين الاراء المنهجية ، وإذا نظرنا على أن الصبية من

الروافد التى تنمى الثروة عندنا، فيكون نظام الصبية موضوعا هاما جدا .

ولذا يجب معالجـــة موضوع الصبية على أنه موضوع أساسى ولى بعض الملاحظات :

ـــ بالنسبة لتحديد سن الصبية من ٧ ـــ ١٥ سنه وهذا هو سن الالزام تقريبا هنا توجد خطوره للغاية حيث الاتجاه إلى العمل اليدوى والاتجاه إلى التعليم إذا هـذه الثغره تستدعى تغيرا لنظره وتغيير الاتجاهات وانما لابد أن يكون فى الخطة نوع من التكامل يكفل للخطة تحقيق التكامل بين الجانبين وتظهر خطورة المسألة إلى أن ١٠ ٪ عنـدما سئلوا عن التعليم فى المدرسة أكدوا على التعليم فى مدرسة فنية أفضل بينما ٩٠ ٪ أقروا بتعليم الورشة ـــ المقياس الذى وضع للعلاقة بين الصبى ورئيس العمل فيه نوع من التناقض حيث أن ٨٠ ٪ يضعوا رئيس العمل فى مكانه الأب رغم الاستغلال وقصور الرعاية وعدم وجـــود تأمينات اجتماعية .

مساله الحراك الاجتماعى فى مجال الصبيه ٧٦ ٪ غيروا العمل وهذا دليل على عدم الاستقرار وليس الحراك الاجتماعى وهذا يعطى مؤشرات لاستغلال أصحاب الأعمال للصبية .

وما دمنا بصدد قضية الاتجاهات فى المجتمع فالصبى الصغير لماذا يترك الاسره ويعمل خارجها مع أن الأسرة هى المسئوله عن تعليمه فى تلك الفتره كما أنها تعطيه الحماية . ولذا يجب اعادة النظر الى نظـــام التعليم كما لابد أن تراعى الاتجاهات نحو المجتمع المصرى نحو جميع الموضوعات وليس العمل اليدوى فقط.

د . غـــلاب :

البحث فيه جهد كبير وانتهى الى نتائج خطيره جدا ، ولذا يجب أن لا يدانى

الاخرون فى احتيارا لمذبح بهذه الصوره التى ظهر بها البعض ؛ فى الواقع أن كلام د . سعيد فرح ، . د عبد الباسط انما حريص على توجيه الابحاث وجهه سليمه والحرص على سلامة النتائج التى يتوصل اليها الابحاث ، ولذا فأسئلة د . سعيد فرح ونقده كان يجب أن تقابل بصدر رحب .

أما فيما يتعلق بالبحث ذاته فان الدكتور محمود أبو زيد تكلم عن كيفية خروج الطفل الصغـــير (الصبى) إلى الورشة وليس إلى المدرسة . فى سن ٧ سنوات ويذهب لورشة فالورشة تعتبر هنا مدرسة لها وظيفة تربويه ووظيفه تعليمية فاتفقنا على أنها مدرسة صغيرة حيث يتربى الصبى فيها . وقد أعطى البحث صورة مظلمه الوضع الاسرى للصبية الذين يبلغ اعدادهم من ٦ — ١٠ أطفال لكل أسره .

النقطة الأخيرة :

أن المسائل الاجتماعية لاتؤخذ كحالات مفردة ، فعلم الاجتماع هو جماع العلوم الاجتماعية ، كلها بما فيها تاريخ البيئة نفسها ، ثم موقفنا هل نريد أن ننتهى من الورشة نهائيا كما اقترح د . الجوهرى بالامس أم تطويرها فالورشه لها تاريخ فى حد ذاته .

د . ايزنبليتر :

أود أن أؤكد على بعض النقاط لأن نتائج هـــذا البحث كان صدمه على وبالرغم من كل الأخطاء فقد اعطانا بعض النتائج منها أنه لابد من البدء فى تطوير نظام الصبية الذى يرجع إلى القرن الحادى عشر فالأجر يعتبر نسبيا عاليا

رغم صغر سن العامل ، لذا اقترح التركيز على قيام الدولة بتبنى هذا القطاع من العمل وحماية العاملين فيه من الاستغلال .

د . على عيسى :

هذا البحث مفيد جدا ويتميز بالعمق وأننى اتفق مع د . عبد الباسط على أن كل هذه الابحاث متكاملة ووجدنا أمس معارضة من د. القزاز على أن العلوم الاجتماعية علوما وصفية وأنها لابد من الملاحظة الدقيقة والوصف المتكامل وهذه دراسة وصفية حقيقية والعلم ليس وصفا كما يقول البعض ولكن الوصف هو الخطوة الأولى والمرحلة الأساسية للبحث العلمى ومن لايستطيع الوصف والمشاهدة لايكون علميا لذا يجب أن نرحب بالوصف والمشاهدة . كما أنه تعرض للقانون المدنى الذى يحمى الصبية ، فى الواقع أن هذا القانون موجود لحماية الصبية ولكن لماذا يذهب الصبية للعمل فى الورش. لو أن البحث اتبع الجانب التاريخى والبعد التاريخى لوجد أن التلمذة الصناعية والورشة هى ضرورة اجتماعية أمام زيادة عدد السكان فاذا كان فى الأسرة أكثر من عشرة أفراد فهذه مشكلة خطيرة ولذا كانت ضرورة اجتماعية ما دام هذا التزايد فى عدد السكان ولا بد أن توجد مشاريع لمواجهة تلك الزيادة . فالتقليد الذى كان متبعا من عدة سنوات هو أن الرجل فى تلك العائلات الكبيرة كان يأخذ أبنه الصغير الى الورشة ويتعاقد معها وهو لايخاف القانون فى ذلك فالتعليم هنا هو مقابل الأجر ولانستطيع أن نصف اصحاب الورش هنا بأنهم استغلاليون ومنهم فى الواقع يؤدون عملا انسانيا فالولد يذهب الى الورشة بدون أجر حتى يتم تعليمه ولذا فاصحاب الورش غير استغلاليين فهم يقومون بتعليم هؤلاء الصبية . وترجع المشكلة الى الزيادة مع عدم التفكير فى المستقبل وتلك مشكلة تعانى منها

كافة المجتمعات الانسانية ويقع فيها الهنود والمصريين الذين يميلون الآن الى تحديد النسل واننى اقترح على الدولة أن تعمل على زيادة وسائل الترفية وتنويعها حتى يقل الاهتمام بالترفية الجنسى وحتى نقضى على هذه الناحية .

ومن جهة أخرى أننى اتساءل لماذا ونسأل الصبى فقط فى موضوعات كثيرة ولم نلجأ الى المصادر الرسمية كالسجلات فى المصنع ثم السؤال فى الوحدة الاجتماعية والصحية التى تقدم مساعدات للصبى . وتوجد مسألة أخرى فالباحث لابد من سؤاله الصبى هل تحب العمل أم لا وهل يريد أن يغيره الصبى لايستطيع القول السليم فبعض الاجابات مشكوك فيها لأن صاحب العمل له عيون بين الصبية ويخاف الصبية من الاجابات الصحيحة حتى لا يفصلهم صاحب العمل .

د . ايزنبليتر :

أود أن اسأل د . عيسى هل نظام الورش هنا فى مصر يقوم على الاستغلال أم هو خدمة . أنا أقول أن رئيس العمل قد لايكون مستغل ولكن النظام نفسه هو الذى يستغل الصبية .

د . على عيسى :

الاستغلال موجود فى كل مكان لكن هناك جانب مهم جدا وصاحب الورش انسان يقدم الخدمة لأبناء الحى .

د . غلاب :

مع احترامى لاراء أخى د. عيسى لى تعليق بسيط المسألة السكانية كبيرة

جدا وعويصه جدا هناك ميكانيزم يعمل ببطء ولكن بالجدية اللازمة فى المجتمع فهناك دورة ديموجرافية مثله فى الولادة المرتفعة والوفيات المرتفعة ثم بعد ادخال معطيات الطب الحديث قلت الوفيات ثم تلى ذلك المواليـــد المنخفضة فالمسألة ليست لها علاقة بالترفية ويجب ابعاد هذه المسألة لانها شائكه .

د . محجوب:

أريد أن أعرض أنه فى تقـديرى أن الدراسات الاربع متكاملة وأرجـو النظر اليها كلها فى وحدة شاملة من خلال المناهج المتبعة فيها . ثم كانت هنـك الدراسات المركـزة للبناء الاجتماعى للورشة ودراسة الحالة لعـدد محدود من العمال الحرفيين ثم كان هنـك الاعتماد على الاستبيان المقنن فى دراسة اتجاهات القطاعات الثقافية والطبقية المختلفة نحو العمل اليدوى وجاءت هذه الدراسة لتهتم بروافد العماله فى القطاع الحـــرفى وعنيت بوضع الصبيبة فى الورش التى يمتد دراستها دراسة شاملة ومركزة أما فيما يتعلق بالمنهج الذى اتبع فى هذه الدراسة فانى أشكـر د . سعيد فرج على قـوله بالاستعانة بالاستبيان فى الدراسة الانثربولوجية وبالرغم من أنه منهج سوسيولوجى وأنى أعتقد أن تقيم المناهج الانثربولوجية قائم على قصور من الباحثين الانثربولوجيين فى التعريف بالمناهج المستخدمة فعلا فيما يقومـون به من دراسات حقلية فى الوقت الحاضر ونحن دائما نستفيد بالمعطيات التى تأتى من الطرق السيكولوجية والواقع أن الطرق الاسقاطية مسألة ليست جديدة فى الدراسات الانثربولوجية حيث تعتمد كثير من الدراسات الانثربولوجية على هذه الطرق السيكولوجية . والواضح عـدم وجود قنوات واضحة لتبادل المناهج .

مسألة أخرى :

متعلقة بالجانب التاريخى للدراسة فالواقع أن التخطيط المبدئى للبحث كان فيه كما قلت نوع من التركيز على مسح التراث وتناول ذلك الكتب المنشورة واحصاءات من مديرية القوى العاملة وهناك مادة أثنوجرافية ضخمة توجد لدى هيئة البحث حول هذا الموضوع — كما أنه يكمل هذا الجزء جزء آخر يسمى الاطار النظرى للبحث وهو ليس متضمنا فرع البحث ولكن عندما يكتمل البحث سوف نضيف الاطار النظرى للدراسة طبقا لما قاله د.عبدالباسط وسينشر فى مجلدات مع البحوث الميدانيه التى سوف تغطى جوانب عديدة . بالإضافة إلى ما وضحته الدراسة . أما فيما يتعلق بوضع هذه الدراسة نجد أن هناك دراستين تتكلمان عن الورشة .

(١) الورشة كبناء اجتماعى ، ثم مجموعة من الاشخاص .

(٢) دراسة الحالة للورشة وفى دراسة ثالثة تعرض البحث للصبية كرافد من روافد العمالة فى الورشة بل هو الرافد الأساس فى الورشة ولم تكن تلك الدراسة التى قام بها الاستاذ سلامة غبارى مركزه كلية أو شاملة لأوضاع الصبية بقدر كونها دراسة كشفية استطلاعية عن أوضاع الصبية فى الورش المصرية .

أ.حسن على حسن :

أحب أن أوضح نقطة بسيطة وهى كما أشار د. غلاب بأن الغيرة والدافع العلمى قد هز السيد الصديق د. سعيد فرج فجعله يشير بعض التحفظات على الطريقة المنهجية فى البحث وأنى لم أقصد شيئا وانما هو موضع تقدير واحترام منا جميعاً

د. محمود أبو زيد :

أعتقد أنه يلزم تعليق بسيط صغير فى الواقع هناك ثلاثة أطراف فى الحديث

— د. على عيسى عندما قال أننا أحيانا ننسى المستقبل ، فهنا باهتمامنا بهذه الابحاث هنا لا يمكن أن ننسى المستقبل وإنما نحن نخطط للمستقبل .

— أيضاً د غلاب عندما قال أن الورشة هى مدرسة وكيف يخرج الصبية من البيت إلى الورشة فاننا لم نقصد الغاء نظام الصبية أو نظام الورشة فالورشة بوضعها الحالى أسوأ ما يكون وانما نريد ورشة راقية تعطى وتنمى وتأخذ فى نفس الوقت فلابد أن أقدل لكى تكون الورشة مدرسة لابد أن يخطط للمدرسة الفنية كما لو كانت مدرسة تعليمية تربوية ذلك اذا أردنا أن ننمى نظام الصبية فيجب أن نضع نظاما جديدا بهدف اصلاح أحوالهم الصحية والاجتماعية فنظام الصبية الحالى لا نأمل فيه خيرا وانما يجب أن نخطط ونرقى ونصلح ونطور هذا النظام .

— واتفق مع د أيزنبلليتر فى أن الصبية هى الرافد الأساسى فى العمل اليدوى ويقترح أن يضع قاعدتين يجب أن أسير وفقا لها وهما :

ا — يجب تطبيق قوانين على تشغيل الصبية ، ووضع لوائح خاصة بهم .

ب — واعطاء صورة للمسئولين عن الصبية عن عددهم للبوليس ومن يهمه الأمر .

د. على عيسى :

د. محمود أبو زيد ذكر أنى قلت أننا ننسى المستقبل ولكنى قلت بأن

الذى يشى المستقبل هو الرجل الفلاح الذى يزيد من نسله ويجد أمامه مشكلات عديدة وكل ما نطلبه أنه فى التوصيات تنظيم عملية التلمذة الصناعية التى كشف عنها هذا البحث لأول مرة فى البحوث الاجتماعية فى مصر .

د. عبد القادر الزغل :

عندى ملاحظة وسؤال ؟

أولا فيما يتعلق باستغلال النساء والصبية نجد أن نظام الصبية كما قدم لنا مثل أى نظام رأسمالى ويرتكز النظام الصناعى فى القرن ١٩ على نظام الصبية واستغلالهم ثم تغير كذلك فاننا نتساءل عما اذا كان هناك صلة بين تغير النظام السياسى وتغير نظام الصبية ؟ ففى تونس فى الستينات كان نظام الصبية تحت رقابة شديدة من وزارة العمل وكان يلزم وجود عقد ومراقبين وكان من الصعب استغلال الصبية فى الورشة ثم وقع الانفتاح وتغيرت الهياكل الصناعية الكبرى فلا يوجد بها صبية ، ولكن الورش الصغيرة بها عدد كبير من الصبية ، ولدى سؤال هل فى الاسكندرية حدث تغير فى نظام الصبية مع تغير النظام الاقتصادى .

أ. حسن على حسن :

قانون العمل رقم ٥١ لسنة ١٩٥٩ أفرد جانبا كبيرا لحماية الصبية والنساء والاهتمام يتزايد بالمؤسسات الكبيرة ، وبدأت الدولة فى سنة ١٩٦٠ تتدخل لتنظيم الورش وهناك عقد التدرج المهنى للصبية ورقابة لمفتشى العمل بالمرور على الصبية والتأكد من حصولهم على أجازاتهم

وظروف العمل المناسبة لهم ، ونحن هنا فى مصر نولى هذه المشكلة أهمية كبرى وهناك قانون ولكن يوجد قصور بعض الشىء فى تنفيذه والمصانع الكبرى بها ورشة ذاتية للتدريب فأبناء العمال يلحقون أبنائهم بتلك المصانع للتنشئة المهنية الصبية وتنفذ داخل المصانع تمهيداً لالحاق الصبية بالمصنع فى المستقبل .

د. القـــزاز :

عندى ملاحظة بالنسبة لنقطة الاستغلال أننا نلاحظ المبالغة فيما فكلا من صاحب الورشة والصبى فى مكانه دائما ، وكل أنواع العلاقات الاجتماعيـــة فى أنحاء العالم تقوم على الاستغلال ولا يوجد مجتمع بشرى بدون استغلال وانما هى مسألة نسبية .

والجوانب التى كشفت عنها الدراسة تعنى عدم وجود نظام حقيقى لهـــذا النظام يضر بصاحب العمل وبالصبى أيضا داخل المجتمع . فعدم وجود تحـديد للمهنة ومواعيد العمل وسن الصبية ، ومدة التدريب ، هذه العناصر تعنى عـدم وجود نظام للعمل والذى يضر بالصبى وصاحب العمل أيضـــا داخل المجتمع والمشكلة هى وضع ضوابط ونظام لكى تتيح للصبى أن ينمى نفسه . وانى أعتقد أن قانون العمل لا يكفى ولا يمكن أن نأخذ به الا اذا انطلقت من الواقع فى ضوء مشكلة التعليم الالزامى فى مصر لنصل إلى هذه المرحلة يمكن حـل هـذه المشكلة عن طريق الربط بين التعليم المدرسى ونظام الصبية فقد تكون الورشة المدرسة المسائية ويتعلم الصبى صباحا .

والصبية فى مصر كنظام موجود فى عدد كبير من دول العالم والطفل الذى يذهب للورشة ينحدر عادة من أسر دخلها الاقتصادى منخفض وفى بعض الدول

تشرف غرف التجارة والصناعة باعتبارها جهات تشرف على الورش وأصحاب الأعمال فاشراف هذه المؤسسات بالإضافة للاشراف الحكومى تعطى روابط كثيرة لأصحاب الورش وحقوق الصبية وما الى ذلك .

أ. حسن على حسن :

التعليم فى مصر الزامى . ونظام الصبية فى مصر يقوم على المتسربين من التعليم الابتدائى كما ذكرناه وتخلفوا عنه كما جاء فى البحوث ، وعندنا فى مصر الغرف التجارية والصناعية وظيفتها فى مصر كل ماذكر بالإضافة الى تنظيم حسن سير المهنة سواء من ناحية التدريب أو الاشراف أو الأجور .. الخ وتكون مساعده مع المصالح التنفيذية المهتمة برعاية الصبية فى هذه المصالح .. والنظام الأمثل موجود فى التنشئة المهنية فى مراكز التدريب المهنى ، فكلا النظامين : النظام الذى نحن بصدده والنظام التاريخى القديم مع شىء من التطوير فعندنا فى مصر نظام التعليم فى الورشة ونظام التعليم فى الكفاية الانتاجية والمصانع ونحن هنا بصدد تنظيم الورش الموجودة والصغيرة .

د. سعيد فرح :

أشكر د. أبو زيد على الموافقة على استمارة الاستبيان واستخدامها فى أبحاثه وكنت فى كلامى أرجع الى رقم الصفحة وعدد الصفحات .

أ. سلامة غبارى :

ردود على ما أثير من مناقشات وبالنسبة لما قاله الدكتور سعيد فرح الذى عاب على السؤال المباشر بأنه مناسب للصغار ولكن هنـــاك فروق فردية بين الكبار ويكون استخدامه أفضل بالنسبة للصبية تتبع الأجر لأنه وثيق الصلة

بالموضوع ولا نبحث عن الدخل ، أما متوسط الأجور الشهرى بالنسبة للصبية فقد حدث خطأ مطبعى لأن الدخل موضح فى الجدول رقم(٣٧)من الدراسة .
أما بالنسبة للعينة فانى أقدر ملاحظة د سعيد حيث أننا حضرنا الورش الصغيرة ووجدنا عدد الصبية ٥٠ فقط فنحن لم تستخدم العينة وانما أخذنا المسح الشامل لخمسين صبيا فى هذه الورش ، أما بالنسبة للبعد التاريخى فسيظهر عند الانتهاء منه أما التطور التاريخى فكنت أقصد به ليس التطور التاريخى للحرف وانما التطور التاريخى لالتحاق الصبى بالحرفة . وعندما أتكلم عن علاقة المعلم بالصبى فهو ليس صاحب العمل وانما أقصد الأسطى ، أما بالنسبة للقوانين فهى موجودة ولكن المشكلة فى التهرب منها أما السجلات فكانت هناك استحالة فى الاطلاع عليها بسبب التهرب من الضرائب . وبالنسبة لسؤال د. ألفت فقد حصرنا الصغار ونسبتهم للكبار فى العينة .

بدأت الجلسة بأن طلب الدكتور احمد أبو زيد أن تكون هذه الجلسة أقل سخونة من الجلسة الماضية وذكر أن الابحاث الاربعة التى عرضت أنها قد أجريت فى مدة سنة وتوفر عليها عدد كبير من الباحثين من مختلف الفروع — وأن ما طبع منها هو تقرير مبدئى يحتاج إلى كثير من التعديل قبل البدء فى صياغة كما ذكر أن الدراسة كان بها نوع من التكامل بين المنهج السوسيولوجى والمنهج الانثربولوجى وان كان هو شخصيا لا يؤمن على الاطلاق باستخدام الاستمارة فى الابحاث الانثربولوجية نظراً لكونها أداة ناقصة على الرغم من أن هناك اتجاهاً لدى بعض الانثربولوجيين للاعتماد على الاستمارة والمسح الشامل وهذا يعرض الباحث للوقوع فى أخطاء .

والبحث الذى أجراه د. فاروق اسماعيل عن دراسة الحالة والتى اعتمد فيها على استخدام الاستمارة ونظام الاسئلة المغلقة التى تعتبر نظاما سيئا فى البحث

الاثر ولوجى ، كما أن هناك من السطحية فى التقارير الاربعة المعروفة تحتاج إلى تحليل سيتم فى مرحلة قادمة بالإضافة إلى أن تلك التقارير أغفلت المعلومات المكتبية التى جمعت من الكتب طوال الفترة اعدادها على الرغم من أن أحد أهداف هذا البحث صدور مجلد كامل للوثائق والاعمال المكتبية ولكن للباحثين العذر نظرا لضيق الوقت كما أنهم عملوا بتفانى شديد وأشكرهم على الجهد الذى بذل فى اعداد ذلك البحث ، وعلى العموم سوف يعاد النظر فى تقارير البحث الاربعة وسوف تترجم وتصدر فى طبعة عربية وأخرى انجليزية كما سيعد كتاب يتناول تلك التقارير الاربعة ويصدر فى شهر مارس القادم .

ويتضح من المناقشات التى أجريت خلال اليومين الماضيين أنها أوضحت لنا كثيراً من أفكاره العامة تحتاج إلى مناقشات .

د. غـلاب :

يعترض على هجرة الحرفيين من مصر الى البلاد الاخرى ويتساءل هل هناك وسيلة من شأنها أن تبقى على الايدى العاملة الفنية ثم قال أنه فى رسم سياسة التدريب المهنى لابد من أخذ احتياجات السوق العربى للايدى العاملة كما ذكر د. غلاب أنه حين تعرض د. انيلليتر أمس لموضوع هل ثبت احصائيا أن دخل العمال أكثر من الموظفين هذا التساؤل فى نظره يتناقض مع الدراسة حيث أن الدراسة تهتم بالاتجاهات وماذا يعتقد الناس عن دخل العمال ودخل الموظفين والناس يعتقدون أن دخل العمال أعلى من دخل الموظفين وفى هذه الدراسة كان لابد من الاهتمام بمسألة القيم وهذه ثغرة فى البحث فاننا لم ننظر الى القيم ولم نعطيها ما كان يجب أن نلقاه من عناية واهتمام ولابد من اعادة النظر فى النتائج التى توصلنا اليها وننظر الى الرواسب الثقافية التى تؤثر على موقف المصريين من العمل اليدوى وأهميته فى الحياة الاجتماعية .

د . أبـو زيد :

أنا لا أقول أننا لم ننظر إلى القيم ولكننا لم نعطهـا ما تستحقه من عناية واهتمام هل صحيح أن خريجى المدارس الفنية يتجهون للعمل الوظيفى بينما بعض خريجى المدارس العامة يتجهون إلى العمل الفنى ، أظن أن فى هذا تسرع على أية حال كان لهذا البحث منذ البداية بعد أن:

١ — البعد العلمى الاكاديمى .

٢ — البعد العملى أو البعد التطبيقى .

وكنت أود أن نعطى الناحية التطبيقية أهتماما فى التقارير وأن نعطيها مزيدا من الاهتمام فى هذه الجلسة ،فكيف نحقق الزيادة نحو العمل الفنى والعمل اليدوى ومن المؤشرات التى دفعتنا إلى هذا البحث ، انصراف الشبان عن المعاهد الفنية وانى اتساءل .

أولا : هل ياترى إذا نظرنا إلى التعليم والسياسة التعليمية وأعدنا النظر فيها أن نزيد من المعاهد الفنية وإلى أى حد يمكن الاستعانة بأجهزة الاعلام فى تصحيح الافكار السائدة عن العمل اليدوى ، وإلى أى حد يمكن أن تسخر أجهزة الاعلام فى توجيه الرأى العـام ، وتغير اتجاهات المصريين نحو العمـل اليدوى ، فالمجتمع المصرى بوجه خاص والمجتمع العربى بوجه عام يحتاجان إلى زيادة الحرفيين والأعمال اليدوية .

ثانيا : إلى أى حد يمكن تطوير نظام التلمذة الصناعية ووصفه على أسس سليمة فالناس فى مصر يؤمنون بفائدة نظـام التلمذة أكثر من نظام مراكز التدريب المهنى .

ثالثا : كيف نحافظ على نظام الورشة وكيف نتصورها فى المستقبل .

رابعا : مسألة الهجرة يجب أن تلقى المزيد من المناقشة ، كيف نخطط للقوى العاملة فى مصر بما يكفى سد حاجات مصر والعالم العربى .

خامسا : ما هى الضمانات التى يجب أن نقدمها للحرفيين حتى يتحول كثير من الشبان من التعليم العام إلى التعليم الصناعى .

سادسا : هناك اقتراحات لدى الدكتور الجوهرى والدكتور على عيسى لابد أن تطرح فى هذه الجلسة ويجب مناقشتها ، وفى ضوء ما يقال سوف يفيد كتابة التقارير فى النهاية يهمنى أن أتقدم بالشكر لقسم الانثربولوجيا والمعهد العالى للخدمة الاجتماعية ومؤسسة لونراد أديناور للاشراف على هذا المؤتمر وتمويله واسمحوا لى الآن أن أبدأ بالدكتور الجوهرى الذى يريد أن يفتتح بعض الموضوعات للمناقشة .

د. الجوهرى :

عملت بتوصية د. ايزنبللتر المخص الاتجاهات العامة فى المناقشة أرجو طرحها على سيادتكم وتمثل الرأى العام لاعضاء المؤتمر . ففى موضوع الهجرة أرى شخصيا تقيدها بالنسبة لمصر واقترح فى هذا الصدد ما يلى :

١ — الاتجاه السلبى العام لدى المصريين تجاه العمل اليدوى والملحوظ فى كل مجالات حياتنا لابد أن نعمل شيئا لتطوير هذا الاتجاه إلى الناحية الايجابية . لقد كشفت المناقشات عن حاجة المجتمع المصرى إلى تنمية الاتجاهات للعمل اليدوى وخاصة القطاعات التى تنفر من هذا العمل ويمكن مساهمة أجهزة الاعلام فى ذلك ، وتنطلق هذه التوصية من الاعتقاد بأن الاتجاهات السلبية تمثل اهدارا

لطاقات العمل فالمواطن الحديث يحتاج الى التدريب ومن الممكن علاوة على الشق الاعلامى أن تنفذ شقا يتمثل فى القيام بتعليم الجماهير المبادىء العلميـــة والمهارات ومن الممكن اقتراح تنفيذ ذلك بواسطة الحـــلات المتحركة مع الاسطوانات تتنقل فى القرى والمدارس والمواقع الجماهيرية .

٢ — لاحظ أعضاء المؤتمر مؤشرات هجرة العمال الحرفيين للخارج وما تتصف به من عدم تنظيم ، هذا يؤدى إلى آثار خطيرة على ســـوق العمالة فى الداخل ، كما لا يخفى أن العناصر الحرفية التى تعود الى الوطن لتشارك فى النهوض بالحرفة التى كانت تمارسها من قبـل ، الامر الذى يمثـل فاقداً خطـيراً فى العمالة الحرفيـة . فهم يوجهون نقودهم الى التجـارة ممـا يؤدى الى خفض قوة العمالة ، والفلاح لابد من اهتمام وسائل الاعلام بتدريب العمال المهرة .

٣ — يوصى المؤتمر بتوجيه عـدد أكبر من خريجى المدارس الابتدائيـة والاعدادية الى مدارس التعليم الفنى بحيث تصـل النسبة الى ٥٠٪ ومن شأن هذا أن يساهم فى تعويض النقص فى العمالة الحرفية .

٤ — يلاحظ المؤتمر أن نظام التعليم الفنى يساهم بشكل أكثر فاعلية بتغذية سوق العمل الفنى بمزيد من العـــمال الفنيين وليس المكتبيين وذلك عن طريق الاهتمام بظروف التدريب العملى ، والملاحظ أن نظـام الورشة ربما كان أكثر ملاءمة من المدرسة الصناعية ويلفت المؤتمر النظر إلى ضرورة الاهتمام بالوحدات والمؤسسات بالقيام بدور رئيسى فى قيادة وتوجيه عملية التعليم الفنى لأنها تمثل العمل الرسمى لخريجى المعاهد الرسمية مثل توجيه عثمان أحمد عثمان .

٥ — بعد دراسة نظام الورشة دراسة مستفيضة يرى المؤتمر أن لها دورين بارزين :

أ — التعليم التدريبى .

ب — دورها الحرف الانتاجى .

فلابد من الاهتمام بالدور الأول ، ويتطلب الأمر اجراء مزيد من البحوث التى تدرس مشكلات الورشة بشكلها الحالى واعطائها دور فعال فى اجراء عمليات التنمية .

٦ — يلاحظ المؤتمر أن جانباً كبيراً من المشكلات التى تعانى منها الورشة هى ضعف عنصر الأمن الاجتماعى والصناعى فيها من حيث تنظيم التأمينات الاجتماعية وغيرها من الموضوعات التى يجب أن يهتم بها ، ضرورة الاهتمام بقطاع الصبية فى الورش باعتبارها روافد من روافد تعليم العمالة الفنية وأن تكفل له نوع من التعليم فى المدرسة والورشة ولابد من تدعيم الجهاز المسئول من قطاع العمل ، وتقديم دعم مالى لأصحاب الورش لكل فرد يدرب فى هذه الورش ، وبالرغم من التكاليف المادية لهذا التفكير إلا أن العائد الفنى كبير .

هذه هى أبرز النقاط التى ظهرت لدى وأطرحها للمناقشة وشكراً .

د. احمد أبو زيد :

نتوجه بالشكر للدكتور الجوهرى وذكر أن الدكتور الجوهرى وضع يده على كثير من النقاط التى يجب أن تناقش وهى :

التوعية — توجيه الهجرة — تدريب أجيال جديدة — تشجيع العمل اليدوى — دور المؤسسات الكبرى — الورشة والتلمذة — الأمن الصناعى — تطوير قوانين العمل — مشكلات أخرى .

د. ايزنبلليتر :

— القطاع الخاص وضرورة الاهتمام بتنميته ورعايته وايجـــاد رقابة رشيدة .

— اهتمام المؤسسات الكبيرة بالمشروعات التدريبية .

— النقـابات يمكن أن تلعب دوراً هـاماً وليس الحكومات فقط فى مجـال التدريب .

د. القـــزاز :

أعتقد أن المناقشة العامة كان يجب أن تركز على النتائج للابحاث التى قدمت والخروج بنتائج علمية .

مثل تحديد العوامل الأساسية التى تحدد هـذا الموقف السلبى تجـاه العمـل اليدوى والاستفادة من العوامل التى تؤدى الى اتجاه النـاس السلبى نحو العمـل اليدوى حتى يمكن تحديد العوامل وتوجيهها الى عوامل ايجابية فمن الممكن ايجاد العلاج واعتقد أننا نتغلب على تلك الثغرة بنتـائج قائمة الاتجاهات فى الأعمـال الأخرى ولا بد من التعمق أى معرفة النقاط التى يجب التركيز عليها .

فمسألة الحملات الاعلامية مفروغ منها ولا تحتاج الى مؤتمرات علمية للتأكد عليها وانما على المؤتمرات ايجاد الوسائل الموضوعية لإصلاح الخلل الموجود . وهنا عندى بعض النقاط فى الأمور التى عرضها الدكتور الجوهرى .

أ — فالحملات التعليمية أى ادخال نظام الوحدات المتحركة للتدريب على اعتبار أنها رخيصة التكاليف وأن تتحرك من ورشه الى أخرى ومن معمل

الى آخر ومن مقاطعة الى أخرى ، فيمكن الاستفادة إلى أقصى حد أى تعميم الاستفادة فهى عبارة عن لوريات كبيرة بها أجهزة للتدريب على الحرفة وأيضا تدريب الصبية والتدريب المهنى فى قطاعات كثيرة وكذلك تطوير الورش عن هذا الطريق ، الصبية وخارج قطاع الصبية ، ولقد درست هذا النظام فى السعودية وايران واصفهان ، فلقد بدأت بادخال هذه الوحدات المحركة ، ومن شأن هذا تقييم وتخفيف هجرة العمال من الريف الى المدينة ولعل هذه التجربة ناجحة ، والأماكن التى لا تتوافر فيها التدريب والتعليم ، كما تعد مصدراً للدخل وهذا يتطلب دراسة عملية لإمكان التنفيذ ، فهو يتيح فرصة الريفيين للتدريب فى أماكنهم .

ب — مسألة الاقتراح عما اذا كان بالإمكان ادخال نص صريح فى قوانين العمل ، يقول بالزام الشركات التى تشغل ١٠٠ عامل فما فوق ملزمة قانونا بانشاء ورشة خاصة بها للتدريب والتعليم الصناعى والفنى . وتعديل نظام الورشة للتدريب بها حيث فشل نظام التلمذة الصناعية . وان كانت الامكانيات غير موجودة يمكن فرض ضريبة صغيرة على الشركة ، كتعويض عن انشاء هذا النوع من الورش التى تساعد على التدريب وقد تكون بنسبة ٢٪ من ايراد الشركة فى حالة عدم التمكن من انشاء الورشة .

حـ — تطوير نظام الصبية : التى أرى تشكيل لجنة خاصة بتطوير هذا النظام وتقديم اقتراحات مفصلة فيها مع الاعتماد على ماكشفت عنه نتائج الدراسه الأولى وأرى أن تكون هذه اللجنة من الهيئة التى أشرفت على البحث، أى من فريق البحث وممثل لمديرية العمل وممثل عن التعليم المهنى

والاستفادة من تجربة ألمانيا الاتحادية بشأن نظام الصبية وهو النظام المزدوج الذى نجحت فيه ، واعطاء بعض المؤشرات .

د — تحديد نسبة الملتحقين بالمدارس الفنية المتوسطة والثانويه بنسبة تصل الى ٥٠٪ يذهبوا الى التعليم والتدريب المهنى وهذا يتطلب منا دراسة الطاقة التعليمية كما يتطلب منا تجهيز المدارس والورش وامكانيات التدريب والشركات الصناعية ومساهمة الصناعة فى القطاع الخاص والعام وغيرها وهذه كلها مستلزمات أولية يجب معرفتها قبل أن تطرح توصية من هذا النوع .

نقطه أخيرة :

أعتقد بأن الجانب الألمانى على استعداد للمساعدة عن طريق الخبراء الألمان وليس بتوفير التجهيزات أو بالاستشارات فقط وانما الخبراء الألمان يستطيعون المساعدة فى الحرف ووضع مناهج التدريب والتعليم ولأن هنا من طرح مركز نموذجى أى مناهج التعليم فيه يمكن تعمم أى توحيد المناهج فهى هامة جدا للدرسين والدولة . وهذه المساعدة أرى أن فيها جدوى ويمكن أن تعمم بعد اختبارها .

د. محجوب:

انى سعيد بترحيب الدكتور قزاز بالمساعدة للاشتراك فى الدراسات ولا نستطيع القول بأن هناك تحقير للعمل اليدوى فى مصر وانما ملاحظة هى تقييم للعمال فى وضعهم الحالى وهى نتيجة وثمار التغيرات الاقتصادية فى مجتمعنا جعلت العامل لا ينظر الى مكانته الدنيا التى ينتمى إليها وإنما أصبح يشارك فى

النقابات وفى مجالس الادارة ، فالعامل يقول أنا ورئيس مجلس الادارة بنقبض من نفس الشباك كذلك فان الدخل ليس مؤشراً أساسيا ووحيداً فى قياس الطبقة وانما هو أحد مقومات قياس الطبقة وخاصة إذا أتيحت مؤشرات ثقافية جديدة وانى اتفق هنا مع الدكتور الجوهرى بأن الدخل ليس مؤشراً لقياس الطبقة كما أن هناك مثالا فى مجال الهجرة المؤقتة مع المتعلمين بالمجتمع المصرى الذين يخرجون للعمل فى الخارج أنهم يتقبلون القيام بأعمال يدوية لا يعملونها فى الوطن وهذا يعبر عن نظرة جديدة وعن مدى تغير اتجاه الشبان نحو العمل اليدوى فأصبحت الهجرة الآن من أجل العمل اليدوى وليس هجرة من العمل اليدوى أو نفور منه .

د. ايزنبالستر :

العمل اليدوى يؤثر فى الاقتصاد اما بشأن الاقتراحات العملية فقد سعينا نحو هذا لتحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية للعمال اليدويين ويجب دفع السلطات لتوفير إمكانيات متوفرة فى ألمانيا لدى مؤسسات مختلفة كما أن اقامة لجنة ليس كافيا لحل المشكلة وانما يجب اعطاء حوافز لملاك الورش وايجاد نواحى التدريب فليس هناك تدريب عملى كافى وانما هناك التدريب النظرى ولذا يجب وضع تأكيدات على هذا الجانب فى خلال العشر سنوات القادمة ووضع القرارات التى اقترحها دكتور القزاز موضع التنفيذ . وكذلك توفير التأمين الاجتماعى .

د. فاروق العمرى :

يقترح أن يرسل المؤتمر برقية إلى السيد رئيس الدولة من أجل تحديد

مبايعته ومن أجل رعاية العمل اليدوى وأهميته على أن تتضمن البرقية توصيات المؤتمر الرئيسية .

د. محمود أبو زيد :

تؤكد البحوث جميعاً أن أكثر من ٥٠٪ من المجتمع المصرى فى الريف بالذات يتجهون إلى العمل اليدوى وهذه البحوث جميعها أكدت على الرجال دون النساء فلابد أن تأخذ التقارير فى اعتبارها المرأة لأن الأبحاث تؤكد على مقولة الرجال فقط وكان لابد أن تؤخذ المرأة كقدرة فى تغيير الاتجاهات فاتجاهات المرأة نقطة أساسية ، لأنها تساهم فى التنشئة .

النقطة الأخيرة :

أننا لسنا فى مجال توصيات . وإنما فى مجال تعميق وتركيز على المشكلات التى واجهتنا .

أما فيما يتعلق بشأن نظام التلمذة الصناعية فكيف يتم تغييره فى ضوء دراسة صغيرة عيناتها ٥٠ حالة فقط ، فلماذا لا تكون هذه الدراسة الصغيرة نقطة انطلاق للتوسع فى دراسة نفس هذه الموضوعات على نطاق الجمهورية حتى نصل لنتائج أكثر واقعية فهى يمكن أن تكون نواة لدراسات أخرى على مستوى الجمهورية لإصلاح النظام أو تعميمه .

أ. محمود حسن :

أننا لا نزال نبعد عن مشكلة القيم والاتجاهات السلبية التى تحكم المجتمع المصرى تجاه العمل اليدوى .

نحن لم نتحرك افكرة التحقير فكيف نغير من هذه الاتجاهات التى لها رواسب فى المجتمعات وعدم اقبال الناس أنفسهم إلى التعليم الفنى حيث نجـــد أن الناس يرفضون دخول أولادهم المدارس الصناعية والمهنية المتوسطة حيث يقبلون على التعليم العام إذن أنشاء مدارس صناعية ومؤسسات حتى يلحق الناس بها أولادهم فهنا المهم القيم المتوازنة عند الناس لابد من تغييرها فالقيم هى المفتاح الأصلى للتطوير فهنـاك قيم اجتماعية واتجاهات لدى الناس تحتقر من العمـــل اليدوى ، وما السبب الذى يجعل الاباء يرفضون من أجلهم أرسال ابنائهم للتعليم الفنى أو التعليم فى الورشة فنجدهم يدخلون أولادهم مدارس خاصة بمصروفات حتى ولو كانت الأسرة تعانى ماديا حتى يصبح أبنه موظفا لأن رب الأسرة يعتبر العمل اليدوى مجهد وفردى فى نفس الوقت .

فانشاء مؤسسات ومدارس صناعية يجب أن يصبها نواحى تغير القيم وانقل اتجاهات جديدة للاسرة المصرية ، اتجاهات وقيم تؤثر فى كثير من التصرفات . كذلك فان التلمذة الصناعية محتاجه إلى دراسات كثيرة لمعرفة العيوب والسلبيات فنحن نجد فى بعض الورش بالاسكندرية بها بعض المناشير ومسابك حديثة التى توفر الجهد والوقت فلو زودنا الورش بالادوات الحديثة فى ظل ظروف أفضل ومساعده من الاجهـزة ، وأشراف مديرية العمل فهذا يكون له نتـائج أخرى فيقبل الصبية والأولاد على العمل تحت توجيه وأشراف منهم .

أ . فرج عطوان :

من خلال الأيام السابقة تناول البحث مراكـز التدريب المهنى ويؤسفنى أن التعليقات التى ذكرت عن مراكـز التدريب المهنى ، والمادة التى جمعت فى تلك الابحاث أخذت من الحرفيين الذين ليست لهم علاقة طيبة بهذه المراكز وقبل أن

التعليم الصناعى ومراكز التدريب المهنى فاشلة وإذا أريد تقويم التدريب المهنى فيجب اللجوء لشركات المحافظة لاستيفاء المادة عنها والاطلاع على مجهود مراكز التدريب حتى يتسنى لنا معرفتها وقد أجرى بحث فعـلا وصلت إلى نتائج جديرة بالاهتمام .

وقد ذكر أيضا أن التلمذة الصناعية تأخذ مفهوم الصبية وهذا خلط لأن هناك فرق بين المفهومين فالتلمذة الصناعية نظام عالمى يوجد فى كل مكان فى العالم فهى نظام لا يلحق أى تلميذ الا إذا أنهى المرحلتين التعليميتين الابتدائية والاعدادية كما أن هناك ملحوظة أخرى فقد ذكر أن انصراف الشبان عن المعاهد الفنية وأنها فاشلة ولكن هذا حكم فردى من أشخاص لهم ظـروف اجتماعية ونفسية معينة ، فقد تكون الحالة النفسية لفرد متعثرا فى دراسته ووصل إلى سن معينة لا تجعله يدخل المعهد الفنى أو لأن الشروط لا ينطبق عليه وأيضا العوامل والظروف المادية قد تؤدى إلى التحاقه بالعمل فى ورشة وعدم التحاقه بالمعاهد . فمراكز التدريب المهنى يتقدم اليها سنويا ٢٠٠٠ حالة وتتسع المراكز بين ١٠٠٠ — ١٥٠٠ حالة سنوية ، وهناك أعداد اكبر من سعة المراكز بعيدين عن التدريب المهنى .

والدكتور القزاز طلب انشاء مركز نموذجى للحرف وأننا فى سبيل أنشاء المراكز لبعض الحرف لابد أن نحدد ما هى الحرف التى سيحملها المركز النموذجى وما هى المواد التى ستدرس فيه هل هى مواد نظرية أو غيرها ، فلا بد أن يكون فى الذهن قبل كتابة التقرير النهائى كما يجب أن يكون هناك مهندسين متخصصين يتولون الاشراف على هؤلاء الخريجين كما رجو أن تتعدل النظرة بشأن مراكز التدريب المهنى وتقوم الدراسة عنها لمعرفة مجهوداتها كما لا بد من

تحديد مفاهيم العصبية والتلمذة الصناعية .

تعليق د. أبوزيد :

يرد الدكتور أبوزيد بالشكر على الأستاذ فرج عطوان وخاصه بضرورة اعادة نصرنا فى المفاهيم المستخدمه وأن التقارير سوف يعاد كتابتها فى ضوء التوصيات التى قيلت ودراستنا لاتتناول الفصل العام ولكننا سوف نتناولها فى الدراسه القادمه إن شاء الله .

أ. محمود حسن :

لم يتعرض البحث لمراكز التدريب المهنى فى الكفاية الانتاجيه التى تناولت التعليم الفنى جميعا ولم نقدر مركز العينه .

د. غلاب :

فى هذه الدراسه نريد أن نلقى الضوء على بعض التوصيات حيث أننا لم نصل بعد للتوصيات وهى أن عنوان الحلقه :

١ — إتجاهات المجتمع المصرى نحو العمل اليدوى وهو عنوان البحث والدراسه منصبه على مجتمع حضرى أى جزء من الاسكندريه ولكنه لايمثل المصريين أو المجتمع المصرى عموما بل أنه يكون ٤٠٪ من المجتمع المصرى وحيث يكون ٦٠٪ من الريفيين الذى به الأعمال اليدوية ظاهرة وواضحة فهناك المجتمع القروى يجمع مهنه كالحلاق والداية والفلاح وخلافه وأرجو أن تشمل الدراسة فيما بعد كل هؤلاء وأن تتجه الدراسة التامة الى الريف .

النقطة الثانيه :

ان العمل اليدوى الذى عرف هو أدنى الأعمال كسمكرة الميكانيكا وعامل الدوكو وأين الأعمال اليدويه الراقيه مثل أعمال التجارة والنجارة الراقية فإن أى شخص فى كامل قواه العقلية لاينظر الى هذه الاعمال بشىء من الاعتبار فهناك فى العالم كله عـــودة الى الطبيعه فالإنسان صانع قبل أن يكون عاملا ، راقيا (موظف مثلا) فاليد العامله هامه جدا ــ أين المهندس ويعتبر يمثل العامل اليدوى فى أرقى صوره ــ فالعلم الآن يهدف التكنولوجيا التى هى مصدر من مصادر العلم وسوف نستمر فى المستقبل بالتعرفة بين العمل اليدوى والعمل الفعلى لأن مهندس الاليكترونيات وهو ما يسمى بالتكنولوجيا المتقدمة التى اصبح العـــلم يهدف اليه فى علوم الوراثة التفكير باليــــد تعمل الخطوط وكذلك قوانين الكيمياء وبعد ذلك تكمل الدراسة لابد ان نخرج الى ما يلى :

ا ــ ان نتجه اولا الى الريف لأنه يمثل حوالى ثلثى $\frac{2}{3}$ المجتمع .

ب ــ ثم الاتجــاه الى الأعمال اليدوية الراقية التى تخـــدم العلم ويخدمها العلم فى نفس الوقت ثم تختفى التفرقه بين العمل واليد .

د. على جلبى :

احب ان ارد على بعض الملاحظات التى اثيرت :

ــ الاستاذ فرج عطوان ان حديثه كان يتسـاءل إذا كنا بصـدد التفكير فى انشاء مركز نموذجى فما هى الحرف التى تقوم على اساسها وما هى المواد التى تدرس فى هذا المركز . ما هى الاعمال التى تجد جاذبيه لدى الصبيه فهناك اعمال هى مثل الاثاث ــ ورش السيارات

— الدوكو التى اتضحت من بحث الصبيه بمعنى انه يمكن ان تعتمد على نتائج دراسه الصبيه فى نوعية المهن التى يجب اخذها فى الاعتبار .

الامر الثانى :

فى الرد على الدكتور غلاب اننا لم نغفل الريفيين فى محاولة التعرف على اتجاهاتهم نحو العمل اليدوى انما بنظرة الى مفردات الصبيه فى البحث فاننا من ضمن العينه بعض الافراد يمثلون نسبه تعمل فى الزراعه او يرتبط بالريف او القريه وهذا ناتج عن ان الحى الذى اختير للدراسه والمأخوذ كفاءة به مختلف المستويات ويضم مختلف النوعيات من حيث التعليم والمهن والمستوى الاجتماعى إلى آخره — فهذه العينه تمثل الى حد ما المجتمع المصرى فى البحث واعتقد ان الدراسة الحاليه مرحلة استطلاعيه تحتاج الى تدعيم فى المستقبل وان كنا نعتمد على ما ذكر فهذه للمهن الزراعيه تمثل الجانب الريفى .

الامر الثالث :

البحث لم يهتم بالعمل اليدوى وبالحد الادنى له وان كنا نهدف الى تحديد معنى العمل اليدوى حياة الفرد الذى يمارس العمل اليدوى فهذه هى الصورة التى حاولنا التعرف عليها لدى المصريين .

فالبحث ما حواه مسألة استطلاعيه .

د. زغـــل :

نقترح بأن يكون هناك تنظيم يرتكز على نتائج البحوث والتوصيات ويجب تنظيم حلقة خاصة للتعرف على الاتجاهات والآراء والارتكاز

على التجربة والبحوث الموجودة فى مراكز البحوث تدنش فيها الوسائل النظرية المنهجية والتطبيقية وتنظيم حلقة خاصة ليس على الموضوع ولكن تهتم بالناحية الميثولوجية تعتمد على مناهج وطرق دراسة اتجاهات واعتقد أن هذا الاقتراح فيه منفعة للعلماء العرب فى مجال الاجتماع الانثربولوجيا حيث أننا نشعر بالضعف المنى الميثولوجى كما يجب أن يكون هناك ملتقى عن هذا الموضوع للعرب جميعا .

د. ألفت حقى :

كم شخص من الموجودين عنده استعداد او هيئت له الفرصة أن يعمل على اتجاه نحو العمل اليدوى ، حيختار — فنحن المفروض أن نعمل ونفكر من أجل مساعدة العامل اليدوى فالمؤتمر مؤتمر على الانشغال على العمل اليدوى لأنه فى مأزق .

المشكلة لو صبرنا ستحل نفسها فى المستقبل نجد الآن سائق تاكسى جامعى وسباك وغيره ومعه شهادة . الفراعنة ورثونا صفة عدم التبجل للعمل اليدوى من الفراعنة كما أنى أؤيد اقتراح د. على عيسى عن العمل واقتراحه من دخول الورشة فى سنوات الدراسة الابتدائية والاعدادية ..الخ .

ده على عيسى :

هذه التوصيات جديدة علينا فى الجامعة الآن وهى قابلة التنفيذ وليست خيالية السيد الدكتور/ غلاب متأثر بالعمل الجزافى وهذا عامل صعب ونحن منحصرون فى المدينة وفى حي محدود يمثل المدينة وليس

الريف يجب علينا أن ندعم الورش الصغيرة . وفكرة دعم صاحب الورشة لتساعده فى اعداد الصبية هذا الدعم له مثيل فى الدولة فيعطى فى القرية الذى يحفظ القرآن أى معلم كتاب القرية فالفكرة عظيمة هذه الفكرة تقودنا الشركات الكبرى فى الولايات المتحدة وتطبيق النظام الأمريكى ولكن يجب أن تجمع الورش الصغيرة فى ورشة كبيرة عشرة مثلا وتدعمها وترعى أصحابها . وحقيقة أن العمل اليدوى محو العرب مستحب فالاسلام عمل على دخول العمل اليدوى ولكن الاستعمار هو الذى غرس فى مجتمعنا القيم السلبية تجاه العمل اليدوى ولكن ما الذى جعلنا نتصرف عن هذه الفكرة المسئول عن ذلك الاستعمار .

وقد قال ابن خلدون أن المغلوب يقلد الغالب والاستقراطيين يكونون دائما على اعجاب الاذين منهم .

وقد كان الشعب يريد تقليد الاستعمار فى الملابس ومن هنا أصبح كل الذى يلبس بدلة دليل العمل المحترم . كيف نقضى على تلك الظاهرة .

تجربة مصر قبل الثورة كان الانخراط فى الجيش يدعو الى السخرية ، الفقير فقط يدخل الجيش ولما وضعت الثورة جميع الشباب فى وعاء واحد اختفى الاحتقار ، فنحن نريد الشباب المصرى الآن جميعا فى وعاء واحد حتى يشعر الجميع بالمساواة .

أ . على حسن :

لاشك أن هذه البحوث جاءت بنتائج علمية مفيدة ولكن لابد من الربط بين تلك النتائج والاقتراحات بالنسبة للعمل اليدوى ، أى الربط بين النتائج

والتطبيق ولذلك اقترح د. قزاز نظام الورشة المتحركة ولكن هذا النظام له معوقات اجتماعية فى المجتمع المصرى ، فلو توفرت له أسباب النجاح فلا بأس به وهناك اقتراح بديل ، لان المجتمع المصرى يضم حضر وريف ، يمكن تجهيز الوحدات المجمعة بالوسائل وخلق ورش تخدم المجتمع المحلى البسيط ، وفى المجتمع الحضرى تزويد ، بالاندية وساحات الشباب بالادوات والآلات والمستلزمات التى يتدرب الاولاد عليها وشغل وقت فراغهم وهذا لايمنع التطوير الفنى والتنظيمى للورشة الحالية ، وأنا أحبذ تكوين لجنة لتطوير نظام الصبية بما يحقق أهداف هذا المؤتمر بما يحقق تعديل الاتجاهات نحو العمل اليدوى ثم تكوين لجنة لتطوير نظام الصبية ككل يمثل فيها كل الاهتمامات.

أ. محمد عز الدين :

لابد من اشتراك الصحافة والاعلام فى هـــذا المؤتمر .فمن واقع المناقشات سوف نستفيد منها كنقابة عندما نناقش قضية فى هذا الموضوع .

ومن استمرار البحوث والمناقشات اتضح اثارة الكثير من المشاكل وأخص بالذكر بحث الدكتور محجوب الذى أشار الى كثير من هـــذه المشاكل ووضع النقط فوق الحروف .

العمل الحرفى او اليدوى يجمعه العمل الصناعى والمقصود به أن يعمل العامل بيده فى ادارة الآلة والمشكلة لابد من تطوير الشركات او المنشآت لكى تتلاءم مع ثقافة الخريجين من المدارس الفنية فنحن فى حاجة الى تجميع المنشآت الصغيرة فى وحدات كبيرة ويجب ان تعطى لها مساحات كبيرة فى لانشائها بعيدا عن المدن فلابد من تطوير الشركات فى شكل جمعية تعاونية على سبيل المثال الجمعية الموجود بالقاهرة فى الدرب الاحمـــر ولها مركز تدريب تشرف عليه وتساعدها الدولة

والنقابات ، ولابد ان تجمع تلك المنشئات وبهذا يقدم الشباب على العمل اليدوى ولاشك أن النقابات تقوم بدور فعال تجاه العمال .. فالمجتمع لا ينفر من العمل اليدوى بل يقبل عليه .

الفرد لايهرب من العمل اليدوى ولكن لابد ان تتاح له الفرصة للعمل .

د . حسن حنفى :

جمع البحث بين أكثر من علم .

— الاسلام والعمل اليدوى ، المهم هو القيم المعاشة فالمهم ان تجـدد القيم التى تحدد سلوك الناس واتجاهاتهم نحو العمل اليدوى — لابد من تحديد دور التراث عن طريق الدراسات الحضارية والفلسفية فالقيم النظريه لها الاولوية على العمليه وتشريعاتها .

وانا أشعر أن البحوث التى ألقيت قد اعطت نظرة دونية للعمل اليدوى. ما السبب فى النظره الدونية الى العمل اليدوى ؟ ولذا أرجو اضافة بحث عن دور القيم الموروثه .

الأستاذ الدكتور توفيق حسن فرج

استاذ ورئيس قسم القانون المدنى بكلية الحقوق

وكيل كلية الحقوق

قوانين العمل وتشغيل الأحداث والنساء

مقدم الى مؤتمر اتجاهات المجتمع المصرى نحو العمل اليدوى
بإشراف قسم الانثروبولوجيا بكلية الآداب جامعة الاسكندرية
بالتعاون مع مؤسسة كونراد أديناور

— الاهتمام بحماية الأحداث والنساء منذ وقت مبكر :

لم يحظ موضوع من الموضوعات بإهتمام المشرع فى الدول المختلفة — فى إطار التشريعات العمالية ، مثلما حظى موضوع تشغيل الأحداث والنساء .

فمنذ فجر الثورة الصناعية فى أوربا ، كان فى مقدمة التشريعات التى أصدرتها الدول تلك التشريعات المتعلقة بتشغيل الأحداث . بل أن بعض الدول قد بدأت فى هذا المجال ، حتى قبل أن تتفجر النهضة الصناعية فى منتصف القرن الماضى . فنجد أنجلترا قد دخلت هذا الميدان فى وقت مبكر ، إذ صدر فى عام ١٨٠٢ قانون لتنظيم تشغيل الأحداث ، ثم بدأت فرنسا فى وقت لاحق على هذا التاريخ بإصدار قانون سنة ١٨٤١ لحماية الاحداث ، وكان هذا القانون الأخير يهدف الى منع من نقل أعمارهم عن ثمانى سنوات من العمل كما منع تشغيلهم ليلا ، وتشغيلهم فى الأعمال الخطرة .

وعلى الرغم من تأخر قيام الصناعه فى مصر عن الدول الاوربية ، إلا أن أول تشريع صدر فى مصر كذلك ، فى مجال علاقات العمل وتنظيمة كان القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٠٩ الخاص بتنظيم تشغيل الأحداث فى بعض الأعمال الصناعية ، كما كان من بين القوانين الأخرى التى صدرت فى مجال تنظيم العمل والتشريعات العمالية ، بل وفى مقدمتها ، القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ والذى صدر لتنظيم

تشغيل النساء فى الصناعة والتجارة . وقد عدل هذان القانونان بعد ذلك تمشيا مع سياسة الحماية التى اتجه أليها المشرع منذ وقت مبكر لطائفة الأحداث والنساء .

— سر تدخل المشرع لحماية الأحداث والنساء قبل غيرهم :

ولعل فى تدخل المشرع لحماية الأحداث والنساء عن طريق وضع تشريعات خاصة ، ما يثير التساؤل — لماذا كان هؤلاء هم أول من استرعى اهتمام المشرع فى الدول المختلفة مما دعاه إلى التدخل فى وقت مبكر ؟

لاشك أن الاعتبارات الانسانية كانت الدافـــع الأول للمشرع فى الدول المختلفة لكى يتدخل فى هذا المجال . فالاحداث ضعاف لاحول لهم ولاطول ، لا يملكون لانفسهم ضرا ولا نفعا فهم يساقون إلى العمل وهم له كارهـون ، كأنما « يساقون إلى الموت وهم ينظرون » .

وتدفع الاسرة الفقيرة بصغارها إلى ميدان العمل فى اشق الظروف واصعبها لاهدف لها الا أن تزيد دخلها لكى تواجه أعباء المعيشة ، وقد حـــدا ذلك أيضا إلى أن تدفع الاسر بنسائها إلى هـذا المجال كذلك حتى تزيد من دخلها ، دون نظر الا إلى هـذا الهدف ، بغض النظر عن الظروف السيئة التى قد يوجد فيها ابناؤهم وبناتهم ونساؤهم فى الاماكن التى يؤدون فيها عملهم ، وبصرف النظر عن مدة بقائهم فى العمل ، مهما طالت ساعاته إذ المهم هو العائد على الأسرة لكى تواجه به أعباءها ، دون أعتبار آخر .

وقد كان لكثرة المعروض من الأيـــدى العاملة أثره فى هبوط مستوى الأجور ، وزيادة ساعات العمـل ، وزيادة اعبائه ، ممـا كان ينعكس — دون شك — على صحة الصغار والنساء ، ويعرضهم للأمراض الخطيرة ، خاصة إذا

روعيت الظروف التي يتم فيها تنفيذ العمل. حيث تنعدم الرعاية الصحية ، وحيث تسيطر المادة على أصحاب الاعمال في ظل انظمة رأسمالية تنعدم فيها رقابة الدولة ، بل وتنعدم فيها كذلك رقابة الضمير والانسانية .

ولا شك أنه في مثل تلك الظروف ، حيث لايستطيع الصغار والنساء ، أن يدافعوا عن مصالحهم مثل الرجال ، تبدو الحاجة ماسة إلى التدخل من جانب السلطة لكي تحمي من هم أولى من غيرهم بالرعاية . ولهذا كانت أول تشريعات أخرجت في مجال العمل ، هي التشريعات الخاصة بحماية الاحداث والنساء .

وفي مصر على نحو خاص ، كان ابرز مجال ظهرت فيه الحاجة ماسة هو الصناعات التي بدأت مبكرة في البلاد قبل غيرها ، حيث كان أصحاب الاعمال يجدون في قلة أجور الاحداث والنساء ما يغري بتشغيلهم بدلا من الرجال ، سواء في محالج الاقطان ، وفي مصانع السجاير .

— ازدياد التدخل التشريعي :

وإذا كان المشرع قد تدخل في استحياء عندما وضع خطواته الاولى في هذا الميدان ، حيث كانت الانظمة الفردية هي السائدة في المجتمعات ، فان ظهور مساوىء تلك الانظمة أدى إلى العمل على الحد منها شيئا فشيئا . وكان لابد للمشرع من أن يستجيب تحت تأثير الضغوط المتعددة ، سواء من جانب العمال أنفسهم ومن جانب الاحزاب السياسية هذا فضلا من ظهور المذاهب الاجتماعية الحديثة وقيامها ضد المذاهب الفردي الذي كان سائدا . وقد بدأ هذا واضحا حتى في الدول الرأسمالية نفسها ، كرد فعل لتطرف المذهب الفردي ، وما ظهر في تطبيقه من مساوىء بسبب التفاوت الاقتصادي بين رب العمل والعامل وقد كان هذا

حافزا للدول إلى الخروج من سلبيتها ، والتدخل لصالح الجماعة وكان أوضح مجال حصل فيه التدخل هو مجال علاقات العمل .

وكان لابد من التسليم بقوة الضغط العمالى ، وتغير الظروف الاجتماعية فى الدول المختلفة فزاد تدخلها فى مجال علاقات العمل . ولم تتخلف مصر عن ركب التطور فى هذا الصدد ، فزاد تدخلها يوم بعد يوم إلى انتهى الأمر الى تقنين قواعد العمل ، وكان من بين ما استرعى انتباه المشرع هو وضع الأحداث والنساء ، فوضع قواعد خاصة لحمايتهم فى قانون العمل الموحد .

بل أن اهتمام المشرع لم يقف عند القوانين العادية ، ولكن شده الاهتمام بهذا الموضوع حدث الى النص على المبادىء الاساسية التى تقوم عليها قوانين العمل بصفة عامة ، والى الاهتمام كذلك بالاسس الخاصة برعاية الأحداث والنساء .

تطور الحماية للأحداث والنساء فى مجال التشريع :

١ — بالنسبة للاحداث :

لقد كان أول قانون صدر لحماية الاحداث وهو القانون ١٤ لسنة ١٩٠٩ ينظم تشغيل الاحداث فى بعض الأعمال الصناعية . ولكن هذا القانون لم يحقق الحماية والكفاية إذ كان يجعل الحد الأدنى للسن اللازمة لتشغيل الأحداث هو ٩ سنوات . كما أنه كان قاصرا على بعض الصناعات فقط .

ولما عاود المشرع التدخل فى هذا الميدان تنفيذ الخطة تشريعية كان من اللازم أن تتم بالتدريج بعد ان تغيرت الأوضاع فى مصر ، والعالم كله، على أثر الحرب العالمية الأولى أصدر المشرع القانون ٤٨ لسنة ١٩٣٣ لتنظيم عمل الأحداث فى الصناعة ، وقد حل هذا القانون محل قانون ١٩٠٩ . وقد اقتصر اهتمام هذا

القانون على تنظيم تشغيل الأحداث فى الصناعة فقط، عدا بعض الاستثناءات، وذلك باعتبار ان العمل فى الصناعة أكثر خطورة وارهاقا للصغير . ومع ذلك فان هذا لايمنع من توافر الحكمة نفسها فى غير الصناعة ، إذ الأعمال الأخرى قد لا تقل ارهاقا ، كالعمل فى الزراعة أو التجارة .

وإذا كان قانون ١٩٣٣ قد مد نطاق الحماية الى الصناعة بصفة عامة ، فانه قد حرص على رفع الحد الادنى لسن العمل بالنسبة للاحداث الى ١٢ سنه بدلا من ٩ سنوات .

وفضلا عن ذلك اقام تفرقة فى هذا الصدد ، حيث اجاز تشغيلهم فى سن التاسعة فى بعض الصناعات ، ورفع الحد الادنى للعمل فى بعض الصناعات الى ١٥ سنة ، وفى البعض الآخر الى ١٧ سنة ، وذلك حسب خطورة الأعمال التى يقومون بها .

هذا عن التشريعات الأولى الخاصة بتنظيم تشغيل الأحداث ، وما انتهى اليه التطور بشأنها .

٢ — بالنسبة للنساء :

إذا كانت عناية المشرع قد اتجهت إلى الأحداث بصفة عامة ، فانه قد وجه اهتمامه كذلك إلى تنظيم النساء . وكان من اوائل التشريعات التى صدرت تنفيذا للخطة التشريعية التى قررت الحكومة تنفيذها هو القانون رقم ٨٠ لسنة ١٩٣٣ الذى كان ينظم تشغيل النساء فى الصناعة والتجارة . وقد عدل هذا القانون بالقانون ٢٢ لسنة ١٩٣٦ . وقد اتجه هذا القانون إلى نفس الوجهة التى اتجه اليها القانون المنظم لعمل الأحداث ، من ضرورة الاهتمام بالطوائف الاكثر حاجة الى الرعاية .

تنظيم تشغيل الأحــداث والنساء فى قانون العمل الموحــد :

اهتم قانون العمل الموحد الصادر سنة ١٩٥٩ بتنظيم تشغيل الاحداث والنساء فأورد فصلا خاصا فى « تشغيل الأحداث » وذلك فى فى المواد ١٢٤ إلى ١٢٩ كما أورد فصلا خاصا كذلك فى « تشغيل النساء » فى المواد ١٣٠ إلى ١٤٠ من القانون المذكور . ونعرض فيما يلى القواعد التى أوردها المشرع فى هذا الصدد، سواء من حيث تحديد السن بالنسبة للاحداث والاعمال التى يمكن أن يقوم بها الحدث . كما نعرض لحظر تشغيل النساء فى بعض الأعمال ثم لتنظيم أوقات العمل واوقات الراحة ، ثم نعرض كذلك لحظر الأعمال الاضافية بالنسبة للاحداث ، وحظر العمل الليلى بالنسبة للاحداث والنساء .

ونعرض لما اورد المشرع من أحكام بالنسبة لحماية الأمومة ، ثم للمجال الذى تنطبق فيه القواعد الخاصة بالأحداث والنساء .

أولا : تحديد سن العمل بالنسبة للاحــداث :

قدمنا أن تشريعات العمل قد تطورت فى هذا المجال بالنسبة لتحديد الحد الأدنى لسن العمل بالنسبة للأحداث ، وقد نصت المادة ١٢٤ من قانون العمل على أنه « يمنع بتاتاً تشغيل الأحداث قبل تمام سن الثانية عشرة » بل أن القانون قد ذهب إلى أبعد من ذلك فلم يقتصر على أن ينص على منع تشغيل الاحداث قبل سن ١٢ وأنما أضاف إلى ذلك أنه « لا يسمح لهم بالدخول فى أمكنة العمل » .

وإذا كان المشرع قد أتجه إلى رفع سن تشغيل الأحـ اث فى هذا القانون ، خلافا للقانون الأول الذى صدر سنه ١٩٠٩ ، حيث كانت السن التى يسمح معها بعمل الأحداث ٩ سنوات فإنه أنما قد هدف إلى إبعاد الصغار عن العمل رأفة بهم ورحمة ، وحرصا على أن ينالوا قدراً من التعليم والتربية العقلية والجسمانية ،

حيث لن يتسنى ذلك إذا ما دخلوا مجال العمـــل فى سن مبكر ، بافتراض أن دخول مجال العمل يضعف من صحتهم ، ويقلل من نمـــوهم ، بل قد يعرضهم للعلل والأمراض التى قد تعجل بالقضاء عليهم .

وتحديد السن ببلوغ ١٢ سنة يتفق مع فكرة اعطاء الفرصة لتلقى قدراً من التعليم هو التعليم الاجبارى فى المرحلة الأولى . وهو ما تحرص الدول المختلفة على مراعاته عند تنظيم عمل الأحداث ، بحيث تعطى للصغـار فرصـة التعليم . فيمنع العمل قبل ذلك .

والمنع الذى أورده نص القانون المصرى واضح فى أنه منع مطلق . وهذا مايؤخذ من عبارة النص « يمنع بتاتا » فلايجوز العمل تحت أية صورة من الصور قبل السن المحدد .

ومن قبل كان المنع يقتصر على العمل فى الصناعة فقط . فجاء قانون العمل ، وعمم المنع بحيث لا يجوز تشغيل الأحداث فى أى عمل من الأعمال ، سواء فى الصناعة أو فى غيرها قبل بلوغ ١٢ سنة . كما عمم القانون المنع وأطلقه بالنسبة لكل من لم يبلغ السن المذكور دون استثناء ، وبهذا الغى ما كان مسموحا به من قبل حيث كان يجوز تشغيل الأحداث ، على سبيل الاستثناء ، ابتـداء من سن التاسعة ، فى بعض الصناعات . والنص قاطع فى هذا فلم يعد مسموحا قبل سن ١٢ سنة أن يعمل الصغير فى كافة الأعمال دون استثنـاء .

ولا يقتصر الحظر على المنع من العمل فحسب ، بل يشمل كذلك « عـدم السماح بدخول أمكنة العمل » والمشرع بهذا يتمادى فى المنع ، فلا يقصره عـلى منع الاشتغال ، بل يمده الى منع دخول أمكنة العمل . وهذه مبالغة تستحق أن

نقف لديها ، لكى نرى ما اذا كانت الفكرة تستحق أن تبقى عليها فى مصـــر ، وسنعود الى ذلك بعد قليل .

— جواز رفع سن تشغيل الأحداث فى بعض الظروف :

وإذا كان الأصل أن السن التى يقف عندها القانون هى ١٢ سنة ، بصفة عامة ، فانه يجيز لوزير العمل أن « يمنع تشغيل الاحداث اذا قلت سنهم عن خمس عشرة سنة فى بعض الصناعات التى تحدد بقرار منه » كما يجيز القانون كذلك لوزير العمل « أن يمنع تشغيلهم فى بعض الصناعات الاخرى ما لم تبلغ سنهم سبع عشرة سنة كاملة » .

وبهذا يخرج القانون على القاعدة الخاصة بتحديد السن فى بعض حالات يرى أنه يلزم أن يصل الحدث إلى سن ١٥ سنة أو إلى سن ١٧ سنة لكى يمكنه الاشتغال . والواقع أن هذا التشدد برفع السن مبعثه صعوبة الاعمال التى قد يكلف بها الحدث وارهاقها بالنسبة له ، وتعريضها صحته للخطر .

— وقد حددت القرارات الوزارية الاعمال التى لا يمكنهم الاشتغال بها قبل بلوغ ١٥ سنة .

ومن استعراض القائمة التى حددها القرار الصادر فى هذا الصدد يتبين أنها أعمال مرهقة ، وذلك مثل : العمل أمام الافران بالمخابز ، معامل تكرير البترول معامل الاسمنت ، معامل الثلج ، حمل الاثقال أو جرها أو رفعها .. فى ظروف معينة ، مع تفرقة بين الاحداث الذكور والاحداث الاناث .

— وفى بعض الاحيان قد يتطلب الامر حصول الاحداث على ما يفيد مقدرتهم الصحية على العمل . فقد نصت المادة ١٢٦ على أنه « لا يجوز تشغيل الاحداث

الذين تقل سنهم عن خمس عشرة سنة فى الصناعات والاعمال التى تحدد بقرار من وزير العمل ، إلا إذا كان لديهم تذاكر عمل تثبت مقدرتهم الصحية على القيام بها ، » وتصرف هذه التذاكر مجانا من مكتب الصحة بناء على طلبهم أو طلب أوليائهم ، أو صاحب العمل ، وتعفى من كافة الرسوم والضرائب » ومن هذا يتضح أن المنع قدعلق هنا على شرط المقدرة الصحية الحدث على القيام بالعمل، وقد أصدر وزير العمل قراراً فى هذا الصدد يحدد فيه تلك الصناعات والاعمال تذكر منها صناعة الصابون .. الاعمال المتعلقة بصناعة الجلود . حلج القطن .. صنع السكر .. الطباعة ..

ــ وبالنسبة لمنع من هم دون السابعة عشرة من العمل فى بعض الصناعات ، فقد أصدر وزير الشئون الاجتماعية قرارا فى هذا الصدد ، حدد فيه هــذه الصناعات بأربع وعشرين .. ويتضح من استعراضنا لما جاء فى هذا الصدد أنها كلها من الصناعات والاعمال الخطرة والعنيفه ونذكر منها على سبيل المثـال : العمل تحت سطح الارض فى المناجم والمحاجر ، وجميع الاعمـال المتعلقة باستخراج المعادن والاحجار ، العمل فى الافران المعده لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو انضاجها .. صناعة المفرقعات والاعمال المتعلقة بها .. اللحام بالاوكسجين والاستيلين والكهرباء ..

وبالاضافة الى ذلك ، فقد حظر القرار الوزارى رقم ١٣ لسنة ١٩٦٤ تشغيل الاحداث الذين تقل سنهم عن ١٧ سنة كمضيفين فى الملاهى .

ومن استعراضنا لما جاء فى القرارات التى أصدرها وزيرالشئون الاجتماعية فى هذا الصدد نجد أنه اذا كان القانون قد عهد اليه بتحديد بعض الصناعات التى يمنع فيها تشغيل الاحداث الا أنه لم يتقيد لهذا التحديد ، بل جعله شـاملا

لصناعات وأعمال فن بين الحالات الواردة فى هـذا الصدد ما لا يعـد صناعة ، وانما هى مجرد أعمال فقط . كما يراعى أن القرار الصادر بحظر عمل الاحداث كضيفين فى الملاهى وانما يقصد من ورائه الحفاظ على النواحى الاخلاقية بصفه عـــامة .

ـــضرورة مراعاة الحد المقرر للسن بالنسبة لمن يسرى عليهم قانون العمل :

اذا كان القانون قد تطلب بلوغ سن ١٢ سنة بالنسبة لعمل الاحداث بصفة عامة ، أو بلوغهم سن ١٥ أو ١٧ سنة بالنسبة للاشتغال ببعض الصناعات على ما قدمنا ، الا أنه ينبغى أن يرعى أن هذا الحظر يقتصر فقط على الحالات التى ينطبق بشأنها قانون العمل. ولهذا فان الفئات التى لا تخضع لقانون العمل لا تلتزم بهذا التحديد . وهذا هو الشأن بالنسبة لخدم المنازل ومن فى حكمهم فقـــد استثناهم قانون العمل من نطاق تطبيقه ، ولهذا فانه يسرى بشأنهم قيـد السن ، وتبعا لذلك يجوز تشغيلهم فى أية سن، ولو قبل الثانية عشرة . وما من شك فى أن هذه الصورة توجدنا أمام حالات كثيرة يدفع فيها الاهل بصغارهم الى العمل فى المنازل ، وكثيراً ما يسـاء اليهم ويستغل ضعفهم وصغرهم ، فيكلفون بأشق الاعمال المنزلية ، دون أية رقابة مع فرض أنواع التعذيب والاذلال . والجوع والحرمان ، على ما نسمع ونرى فى الواقع .

وفضلا عن عدم اخضاع الحالات التى لا تسرى عليها قواعد قانون العمل لحظر السن ، فان المادة ١٢٩ من قانون العمـل قد استثنت من تطبيق القواعد التى أوردها القانون فى الفصل الخاص بتشغيل الاحداث عمـــال الزراعة ، والعمال الذين يشتغلون فى المصانع المنزلية التى لا يعمل فيها سوى أعضاء العائلة

تحت اشراف الأب أو الام أو لأخ أو العم أو الخال . ويقتضى هذا الاستثناء عدم اخضاع هؤلاء لشرط السن . ولهذا يجوز تشغيل الأحداث فى الزراعة دون تقيد بسن معينة .

ولو أن الثانية عشرة ، كما يجوز كذلك تشغيلهم فى المصانع المنزلية ، على النحو السابق دون التقيد بالسن التى يتطلبها القانون وسنعود إلى الكلام عن هذين الاستثناءين مرة أخرى فيما يلى :

ـ الاتجاهات الدولية إلى رفع سن تشغيل الأحداث : إذا كان القانون المصرى قد اتجه إلى تحديد سن العمل للاحداث ابتداء من ١٢ سنة ، وحظر العمل بالنسبة لمن هم دون ذلك ، فان هذا السن لا زال أقل مما تحدده الدول الأخرى فى الوقت الحاضر ، إذ تتجه القوانين الى تحديد هذا السن بأربعة عشر عاما ، أو بتحديده بالسن التى تنتهى فيها مرحلة التعليم الاجبارية .

وتتجه بعض البلاد العربية إلى رفع الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث . من ذلك مثلا ما نص عليه قانون العمل العراقى حيث يتحدد سن العمل بخمس عشرة سنه (م ٨٦ عمل عراقى) . وإذا كان نظام العمل السعودى لا يجيز تشغيل الحدث الذى لم يتم الثالثة عشره ، فإنه يبدو انه يقصد السنة الهجرية .

كما تتجه القوانين الغربية كذلك إلى رفع سن العمل بالنسبة الأحداث . فلا يجوز فى ظل القانون الانجليزى استخدام الأحداث قبل سن الثالثة عشرة ، على وجه الإطلاق . وتضع التشريعات الانجليزية القيود على استخدام الأطفال بين سن الثالثة عشرة والحد الأدنى للسن التى تترك فيها المدرسة (وهو ١٦ سنة) . فمثل هذا الطفل لا يجوز استخدامه فى مصنع أو فى منجم .

ـ وتتجه الاتفاقات الدولية فى هذا الصدد إلى رفع الحد الأدنى لسن تشغيل الاحداث فتجعل هذا السن فى الاصل ١٥ سنة . بل وتتجه هيئة العمل الدولية الى جعل ١٦ سنة ، مع تطلب فحص طبى .

ـ وتنزل بعض القوانين بالسن المحـــدود للعمل إلى ثمانى سنوات ، مع مراعاة طبيعة العمل الذى يمكن أن يقوم به الصغار . من ذلك ما يأخذ به قانون العمل اللبنانى ، إذ يفرق بين الاولاد من سن ٨ الى سن ١٣ ، والاحداث من سن ١٣ إلى سن ١٦ . ويحظر هذا القانون تشغيل الاولاد من سن ٨ إلى سن ١٣ فى كافة الصناعات الميكانيكية ، وفى جميع الاعمال التى حددها قانون العمل فى ملحقين صدرا فى الشأن ، وكل تلك الاعمال المرهقة أو الخطرة ، ويفهم من هذا أنه خارج نطاق الصناعات والاعمال الممنوع العمل فيها يجوز تشغيل الصغار من سن ٨ سنوات .

ـ <u>ضرور قصر تحديد السن على تشغيل الاحداث فقط دون جودهم للتعليم :</u>

يتضح من استعراضنا لقوانين العمل انها اذا كانت تحظر تشغيل الاحداث قبل سن معينة ، هادفة من وراء ذلك الى حماية الاحداث وترك الفرصة لحصول على حد ادنى من التعليم والتربية ، الا أنها تتشدد مع ذلك عن طريق منعهم من التواجد فى أمكنة العمل أو دخولها .

ونحن نرى الى تشدد المشرع ، خاصة فى مصر يجب ان ينصرف الى تشغيل الاحداث فى الصناعات ، أو الاعمال المختلفة فقط ، وذلك فى الحدود التى أوردها المشرع الحالى من حيث تحديد الحد الادنى للسن ، وأختلاف هذا الحد بحسب

نوع الاعمال التى يمكن ان يشتغل فيها . اما بالنسبة لوجود الصغار او دخولهم أماكن العمل ، فانه لا ينبغى التشدد فيه ، على الأقل بعد سن معينة تتحـــدد بثمانى أو عشر سنوات ، وفى غير الصناعات والأعمال الخطرة ، طالما كان وجود الحدث بقصد التعلم والاعداد الفنى ومع مراعاة عدم التهرب من المدرسة فى سن التعليم الابتدائى ، بحيث يكون وجودهم فى تلك الأماكن خلال العطلات المدرسية ، أو خارج أوقات الدراسة ، ولهذا نرى أن يرفع من القوانين الحالية القيد الخاص بعدم تواجد الأحداث أو دخولهم أماكن العمل ، ويعاد تنظيمه على ما قدمنا .

وهذا أمر ضرورى ، كما ذهبنا من قبل ، لظروفنا الخاصه فى مصر ، حيث يكثر الصغار وينتشرون فى الشوارع ، دون هـدف ، بصورة تلفت النظر ، يحتشدون فى الميادين وعـلى مفـترق الطرق ، وفى كل مكان ؛ ولعل الصورة تتضح اذا ضربنا لذلك مثلا عدد ما تقف سيارة فى احدى اشارات المرور فى المدن ، اذ يندفع اليها العديد من الاطفال كالجراد المنتشر كل يمسك بيده قطعة قماش يحاول مسح زجاج السيارة مقابل شىء يدفعه صاحبها ، وقد يكبر الأولاد على هذا ويتركون مدارسهم الى مثل هذه الاعمال غير المنتجة ، ويصيرون بذلك عالة على المجتمع ؛ فى الوقت الذى لو سمح لهم بالتواجد فى أمكنة العمل الملائمة لسنهم ، والتى ليس من ورائها خطر عليهم ، فانهم قد يستفيدون ويفيدون بدلا من أن يكونوا عالة على المجتمع ، وقد يكون هذا من العوامل التى تدفع هؤلاء الى الانخراط فى سلك الحرف والاعمال التى يتعلمونها . وبهـــذا نسد فراغا كبيرا فى مجال الاعمال والحرف التى يعانى من عجز فى اليد العاملة التى هجرها أصحابها ، وقد يكون فى هذا مايشجع على انصراف الكثيرين ، الذين يدرقون

حلاوة الكسب المبكر عن اتمام التعليم فى مراحله الاعلى ، لتأويهم الدولة بعد ذلك فى الوظائف ، وخلف المكاتب دون عمل حقيقى ؛ وحيث يتعذر بعد ذلك ادماجهم فى سلك الاعمال اليدوية أو الحرف المنتجة فعلا ؛ بحيث يصيرون أعضاء عاملين فى الجماعة ؛ لا مجرد عالة على الدولة فى وظائف محدودة الدخل بالضرورة .

ان بلادنا تعانى من ذلك الآن حيث تقل على نحو واضح العمالة اليدوية وتزداد الاعداد وراء المكاتب دون عمل . هناك اخلال فى التوازن . واذا كانت الهجرة قد اسهمت الى حد كبير فى هذا الخلل القائم فى المجتمع ، فأنه كان من الممكن ألا يظهر مع التزايد الرهيب فى تعداد السكان فى بلادنا ، لوأن قوانيننا قد شجعت على ذلك .

ولا يقال أن الاتجاه العالمى يسير نحو حماية الصغار وابعادهم عن مواطن العمل ، لأن البلاد الغربية تهتم أولا بالاعداد الفنى فى التعليم ، بحيث لايخرجون ، كما يخرج الكثيرون من المعاهد الفنية عندنا سواء وراء المكاتب فقط ، أو يتحايلون لإتمام التعليم العالى للجامعات ، كما أنه لا ينبغى أن نتجاهل خطورة ترك الصغار فى الشوارع والطرقات ، حيث تتهددهم الاندية ، وتمتد اليوم يد الرعاية فى الدول الاخرى ، وحيث تنعدم كل تلك الاوجه من الرعاية فى بلادنا ، وبدلا من أن تأوى هؤلاء الصغار أنديه تأويهم عندنا الشوارع التى ينتشرون فيها لعب الكرة فى كل مكان .

ضرورة تعديل قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية لتشجيع تعليم الاحداث الحرف والصناعات الملائمة لاعمارهم :

اذا كانت قواعد قانون العمل تحظر اشتغال الصغار قبل سن معينة ، بل وتتمادى أبعد من ذلك فتحظر وجودهم فى أماكن العمل ، فأن هذا الامر يحتاج الى أن يعاد النظر فيه ، على ماقدمنامن قبل بحيث يشجع تعليم الحرف والاعمال الملائمة فى الصناعات المختلفة .

وليس هذا بدعا من القــول فأن القوانين فى بعض الدول المختلفة تضع استثناءات فى هذا الصدد فهى اذا كانت تحظر وجود الصغار فى أماكن الاعمال الخطرة ، فأنها تبيح هذا الوجود فى غير ذلك ، خاصة فى السنوات الآخيرة من تعليمهم الالزامى ، وفى العطلات المدرسية .

والجمع بين التعليم الالزامى وتعليم حرفة أو صناعة أمر مرغوب فيه على نحو خاص فى بلادنا حيث أصبح التعليم فى المدرسة لايستوعب كل اليوم ، بحيث يكون تلميذا بالمدرسة صباحا ، وصبيا يتعلم بعــد الظهر ، بحيث ينطبق عليه قول القائل :

« انا فى الصبح تلميذ — وبعد الظهر نجار » . هذا هو ماتطلبه ظروف بلدنا فى الوقت الحاضر ، حرصا على الصغار من الشوارع .

— ولقد كان لقوانين التأمينات الاجتماعية فى مصر دورها كذلك فى الاسهام بدور فعال فى نقص العمالة الفنية فى كافة المجالات . ففى الوقت الذى يمكن فيه أن يدخل الأحداث الى مجالات العمل بتوافر السن التى يحددها القانون ، نجد أصحاب الاعمال يعرضون عنهم ، نظرا لما تلقيه قوانين التأمينات الاجتماعية عليهم من اعباء ، بالنسبة لما يدفع عنهم من أقساط التأمين .

وقد كان هذا من العوامل التي حدت بأصحاب الاعمال الى تلافى تشغيل الأحداث ، حتى لا يتحملوا بسببه التأمينات فضلا عن ضرورة اعطائهم أجرا . وبذلك لم تعد فرص التعليم متاحة أمام الصغار كما كان الحال من قبل .

ولاشك أن نظم التأمينات الاجتماعية لها مزاياها ولكن خطورتها فى هذا الميدان أكثر من نفعها . لابد من أن يعاد النظر فى تلك القوانين بحيث يعفى أصحاب الاعمال من أقساط تأمين الصغار الى سن معينة فى البداية ، حتى تتاح لهم فرص التعليم ، وحتى تشجيع أصحاب الاعمال على قبولهم، لافادتهم والاستفادة منهم فى المستقبل . ويجب أن يتجه تفكير المشرع جديا الى التدخل فى هذا الميدان ، حتى لا يهرب أصحاب الاعمال من قبول الأحداث فى سن العمل تهربا من أعباء التأمينات الاجتماعية (١) .

ثانيا : حظر تشغيل النساء فى بعض الاعمال :

اذا كان تحديد السن الخاصة بعمل الأحداث ينصرف بصفة عامة الى الأحداث من الجنسين معا ان القانون قد اهتم على نحو خاص بعمل النساء بصفة عامة ، فحظر عليهم القيام ببعض الأعمال ليست محظورة على الرجال .

ويرجع هذا المانع الى طبيعة المرأة وظروفها من حيث التكوين الجسمانى والقوى العضلية بصفة عامة ، ومن حيث عدم توافر الاستعداد الطبيعى للعمل فى فى بعض الظروف . هذا فضلا عن الحرص على حماية المرأة من الناحية الاخلاقية.

---

(١) وقد ظهر اهتمام المشرع عندنا مؤخرا بهذا الموضوع فتطلب لسريان قانون التأمين الاجتماعى على العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل أن يكون سن المؤمن عليه ١٨ سنة فأكثر .

وبالاضافة الى ذلك فأن ظروف المرأة تقتضى ضرورة رعاية خاصة حماية للامومة، وحماية للطفولة .

ومن أجـــل ذلك فأنه اذا كانت القوانين قد حرصت على منح المرأة كل المزايا التى تقدرها للعاملين من الرجال دون تفرقة ، فأنها قد خصت المرأة العاملة بقواعد معينة لا تنطبق على الرجال . وتنص المادة ١٣٠ من قانون العمل فى الفصل الخاص بتشغيل النساء على أنه « مع عدم الاخلال بأحكام المواد التالية الخاصة بتشغيل النساء » ، تسرى على النساء العاملات جميع النصوص المنظمة لتشغيل العمال دون تميز فى العمل الواحد بينهم ،

فالاصل اذن هو مساواة النساء بالرجال مع مراعاة القواعد بحماية النساء على نحو خاص .

ـ ومن أجل هذا نصت المادة ١٣٢ من قانون العمل على انه « لا يجوز تشغيل النساء فى الاعمال الضارة صحيا أو اخلاقيا ، وكذلك الاعمال الشاقة ، أو غيرها من الاعمال التى تحدد بقرار من وزير العمل » .

وقد حددت القرارات الوزارية الاعمال التى يحظر تشغيل النساء فيها . وهذه الاعمال تكاد تكون بذاتها هى نفس الاعمال التى يحظر فيها تشغيل الأحداث التى تقل سنهم عن ١٧ سنة هذا فضلا عن حظر تشغيلهم فى البارات ونوادى القمار . وقد صدر فى هذا الصدد قرار وزارى رقم ٦٤ لعام ١٩٦٠ فى شأن تحديد الاعمال الضارة صحيا أو اخلاقياً كذلك الاعمال الشاقة التى لا يجوز تشغيل النساء فيها .

ـ وفى سبيل الاهتمام بالمرأة كذلك يوجب القانون على صاحب العمل ،

فى جميع الأماكن التى تعمل فيها النساء أن توفر لهن مقاعد تأمينا لاستراحتهن، اذا استدعت طبيعة العمل ذلك (مادة ١٢٩ عمل) .

ثالثا تحديد أوقات العمل وأوقات الراحة بالنسبة للاحداث والنساء

أهتم القانون بتحديد أوقات العمل ، وفترات الراحة بالنسبة للاحداث والنساء :

١ — حظر العمل الليلى : حظر القانون تشغيل من تقل سنهم عن ١٥ سنة ، فيما بين الساعة السابعة مساء والسادسة صباحا . أى انه يحظر العمل الليلى بالنسبة للاحداث (م ١٢٥ عمل) . ومن الواضح هنا أن حظر العمل الليلى للاحداث مصدره أن هذا — العمل شاق مجهد ، ضار بالصحه ، خاصة بالنسبة للصغار . هذا ماحدا بالقانون فى الدول المختلفة إلى الحرص على النص على منعه .

وهذا هو الشأن كذلك بالنسبة للنساء ، حيث تزداد خطورة العمل الليلى ، اذا ادخلنا فى الاعتبار ماقد تتعوض له المرأة من افساد أخلاقى . ولا شك أن هذا ينعكس على منزلها وعلى حياتها الخاصة واولادها . وقد دعا هـذا الى تدخل المشرع منذ وقت مبكر فى الدول المختلفة لمنع تشغيل النساء ليلا . ومنذ عام ١٨٤٤ صدر تشريع فى انجلترا يحظر فيه عمل المرأة ليلا ويقصره على العمل نهارا .

كما اهتمت المؤتمرات الدولية بذلك منذ وقت مبكر ايضا . ففى مؤتمر برن ١٩٠٦ حرم تشغيل النساء ليلا فى الصناعة مع بعض استثناءات .

ولما أنشئت هيئة العمل الدولية ١٩١٩ أقـــر المؤتمر الأول فى تلك السنة مشروع اتفاقية تقرر فيها تحريم تشغيل النساء ليلا . واتجه هذا المشروع إلى التوسع فى اطلاق المنع والحد من الاستثناءات . وقد عدلت هذه الاتفاقية رقم

٤١ لسنة ١٩٣٤ ، ثم عدلت بالاتفاقية ٨٩ الخاصة بعمل النساء فى الصناعة ليلا.
وقد انضمت مصر الى الاتفاقية رقم ٤١ والى التعديل الذى ادخل عليها .

وتنص المادة ١٣١ من قانون العمل على أنه لا يجوز تشغيل النساء فى الفترة بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا، الا فى الأحوال ، والأعمال ، والمناسبات التى يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل » .

وقد حدد القرار ٦٣ لسنة ١٩٦٠ الأحوال والاعمال والمناسبات التى يجوز تشغيل النساء فيها فى الفترة مابين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا ومن بين تلك الاعمال :

أعمال الفنادق والمطاعم والبنسيونات .. والعمل فى نقل الأشخاص .. ومكاتب السياحة والطيران وفى المطارات .. والعمل فى المستشفيات والمصحات ودور العلاج والصيدليات .

٢ ـــ تحديد مدة العمل والراحة: حظر القانون تشغيل من يقل سنهم عن ١٥ سنة تشغيلا فعليا مدة تزيد على ٦ ساعات فى اليوم الواحد . كما أن القانون لا يجيز ابقائهم فى مكان العمل اكثر من ٧ ساعات متصلة (م ١٢٥ عمل) وقد اخذت القوانين الأخرى بمثل هذا الحكم (م ١٦٢ من نظام العمل السعودى).

وبالاضافة إلى ذلك قرر القانون لهؤلاء الأحداث فترة راحة تتخلل مدة العمل. فأوجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للراحة ولتناول الطعام ، على أساس الا يزيد مايشتغلونه عن أربع ساعات متوالية (م ١٢٥ عمل) وهذا ماحرصت على الاخذ به القوانين العربية الأخرى (أنظر م ٨٧ عمل عراقى) ومع ذلك فأن تحديد أربع ساعات متوالية للعمل يعتبر كثيرا . وقد كانت هذه المدة فى ظل تشريع ١٩٢٣ خمس ساعات .

٣ — حظر العمل الاضافى بالنسبة لكل الاحداث مهما كانت السن حتى ١٧ سنـة :

وامعانا فى حماية الأحداث دون السابعة عشر ، يحذر القانون تكليفهم بالعمل ساعات اضافية مهما كانت الأحوال . كما حظر ابقائهم فى محل العمل بعد المواعيد المقررة لهم وتشغيلهم فى أوقات الراحة . وبصفة عامة لاتسرى فى شأن الاحداث الاستثناءات الواردة بالنسبة لزيادة ساعات العمل ، وتلك التى تتعلق بالعمل فى الاجازات الاسبوعية ، وفى كافة الحالات يجوز فيها تشغيل العمال استثناء خارج أوقات العمل ، كمواجهة الضغط فى الأعياد والمواسم . (أنظر م ١٢٧ عمل مصرى) وقد أخذ نظام العمل السعودى بتلك الأحكام (أنظر ١٦٢ و ١٥٠ و ١٥٢ عمل سعودى) .

رابعـا : حماية الأمومة :

— لا شك أن الغاية الأساسية فى كل التشريعات التى اتجهت إلى حماية المرأة العاملة هى حماية الأمومة لكى تعين المرأة على أداء الواجبات المفروضة عليها كأم . فتحديد ساعات العمل والراحه ، ومنع العمل ليلا أو منع العمل فى بعض الصناعات أو الاشتغال فى بعض الأعمال المرهقة أو الضارة صحيا أو أخلاقيا كل هذا قصد به حماية المرأة، باعتبارهاامرأةثمباعتبارهازوجة ، وأما .

وقد اهتمت التشريعات بالاضافة إلى ما يفرضه القانون من وسائل الحماية الخاصة بالنساء بصفة عامة بعمل المرأة باعتبارها أما . سواء تعلق الامر بعملها فى فترة الحمل أو الوضع أو بعد الولادة فتهتم التشريعات بمنح أجازة وضع . وتنظيم فترات الراحة للرضاع ، ثم بدور الحضانة وتوفيرها . ونشير الى ذلك فيما يلى :

١ – اجازة الوضع : يقرر القانون للعاملة اجازة وضع فى الفترة السابقة على الوضع وبعده تصل الى خمسين يوما (م ١٣٣عمل) وهذه الاجازة اجبارية فى الفترة التالية للوضع ، حيث لا يجوز تشغيل العامله خلال الاربعين يوما التالية للوضع .

أما فى الفترة السابقة على الوضع ، فانه يجوز للمرأة العامله أن تحصل على أجازة فى حدود عشرة أيام سابقة بشرط أن تقدم شهادة طبية مبين فيها التاريخ الذى يرجح حصول الوضع فيه بحيث يمكن أن يصل مجموع ما تحصل عليه المرأة قبل الوضع مضافا اليه الاجازة الاجبارية للحمل — وهى أربعين يوما إلى خمسين يوما .

ويقرر القانون للعاملة خلال أجازة الوضع أجرا يعادل ٧٠٪ من أجرها ويصرف لها هذا الأجر عن مدة أجازة الولادة التى تحصل عليها ، ولكن يتعين بامكان تقاضى هذا الأجر أن تكون المرأة قد أتمت ، وقت انقطاعها عن العمل عند بدء الاجازة ، ٧ شهور متوالية فى خدمة صاحب العمل نفسه .

واذا مرضت العاملة نتيجة الحمل والوضع ، فانه يجوز أن تتغيب العاملة عن العمل علاوة على الاجازة المقررة للوضع ، دون أن تفصل من عملها . ويتعين أن يثبت بشهادة طبية أن المرض كان نتيجة للحمل أو الوضع ، وأنه لا يمكنها العودة لعملها مع وجوده ، ولكن يتعين ألا تتجاوز مدة الغياب فى مجموعها ٦ أشهر . واذا كانت الاجازة المقررة هى خمسين يوما بأجر يعادل ٧٠٪ من أجر العاملة ، فان الاجازة فى حالة المرض الناتج عن الحمل لا يدفع عنه أجر ذلك أن تقرير الاجر يتقرر — كما هو واضح من نص القانون — على حالة أجازة الوضع — المقررة من الاجازة المرضية التى قد تتصل بالوضع .

— عدم جواز فصل العاملة خلال أجازة الوضع : لا يجيز القانون فصل العاملة لانقطاعها عن العمل أثناء أجازة الوضع التى يقررها القانون للولادة (أنظر المادة ١٣٥ عمل).

وفضلا عن ذلك لا يجوز فصل العاملة مدة غيابها بسبب المرض الناتج عن الحمل أو الوضع بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب فى مجموعها ٦ أشهر ، (م ١٣٥/٢ عمل).

ولكن ذلك مشروط بعدم اشتغال المرأة خلال فترة انقطاعها لدى صاحب عمل آخر . فاذا انقطعت عن عملها طبقا لما يجدى به القانون فى المادة ١١٣ فى حالة أجازة الوضع ثم ثبت أنها اشتغلت فى عمل آخر سقط حقها فيما كانت تستحقه من أجر وذلك بدون الاخلال بما لصاحب العمل من حق فصلها (م ١٣٦ عمل).

٢ — فترات الارضاع : اذا كانت العاملة توضع طفلها فان لها الحق فى فترات للارضاع . وتتحدد فترات الارضاع بفترتين فى اليوم ، لاتقل كل منهما عن نصف ساعة ويتقرر هذا علاوة على فترة الراحة المقررة قانونا .

ويتقرر هذا الحق للعاملة خلال الثمانية عشر التالية لتاريخ الوضع وتحسب هاتان الفترتان الاضافيتان من ساعات العمل ، دون أن يترتب على ذلك تخفيض فى الأجر (م ١٣٧ عمل).

٣ — توفير دار الحضانة :

وإذا كان صاحب العمل يستخدم مائة عاملة فأكثر فى مكان واحد ، عليه أن يوفر دارا للحضانة (م ١٣٩ عمل) . وقد صدر قرار وزارى رقم ٦٨

لسنة ١٩٦١ فى شأن دور الحضانة للعاملات . والذى يستخلص من هذا القرار أن تلك الدور تنشأ بالقرب من العمل ويلزم أن تكون صحية ، مجهزة . وتستقبل تلك الدور أطفال العاملات بين ستة شهور ، وست سنوات ، ويدفع فى مقابل ذلك ٥ ٪ من أجر العاملة ، بحد أدنى ٥٠ قرشا شهريا ، وتخفض النسبة عن الطفل الثانى .

ويراعى أن المشرع قد أهتم بأنشاء دور الحضانة لرعاية الأطفال دون السادسة ، ووضع لذلك تنظيما خاصا فى القانون ٥٠ لسنة ١٩٧٧ .

خامسا : استثناء بعض فئات الأحداث والنساء من الاستفادة من أوجه الحماية التى يقررها القانون:

رأينا فيما سبق أن هنالك من الطوائف من لايفيدون بصفة عامة من قوانين العمل ، ولا يسرى عليهم حكمها ، كما هو الشأن بالنسبة لخدم المنازل .

وبالنسبة الأحداث والنساء ، يورد القانون استثناء خاصا من القواعد الخاصة بكل من هاتين الطائفتين ، سواء من حيث الاعتداد بسن معينة لامكان العمل أو من حيث القواعد المقررة لتشغيلهم بصفة عامة . وهؤلاء هم عمال الزراعة ، والذين يشتغلون فى المصانع المنزلية .

فقد نصت المادة ١٢٩ من قانون العمل بالنسبة للأحداث ، والمادة ١٤٠ بالنسبة للنساء على أنه يستثنى من تطبيق أحكام الفصل الخاص بتشغيل الأحداث والفصل الخاص بتشغيل النساء . عمال (أو عاملات) الزراعة . وكذا من يشتغلون (أو يشتغلن) فى المصانع المنزلية التى لايعمل فيها سوى أعضاء العائلة تحت أشراف الأب أو الأم أو الأخ أو العم أو الخال ، وذلك بالنسبة

للأحداث ، أو تحت أشراف الأب أو الأم أو الجد أو الأخ أو العم أو الخال أو الزوج . وذلك بالنسبة للنساء . وبهذا يضيف القانون بالنسبة لحالة النساء الجد والزوج . بالنسبة للشرفين على امرأة فى المصانع المنزلية .

واستثناء عمال أو عاملات الزراعة من الافادة من القواعد المقررة لحماية الأحداث والنساء أمر منتقد . ومن أجل هذا ينبغى عدم التوسع فى هذا الاستثناء ، فتقتصر فقط على « عمال الزراعة أو العاملات فى الزراعة » بالمعنى الدقيق ، بحيث لا يدخل ضمن هذا الاستثناء من يعملون فى الصناعات الزراعية ، حيث لا يعتبر مثل هؤلاء من عمال الزراعة ، بل يعدون من عمال الصناعة ، وبالتالى تسرى فى شأنهم المزايا وأوجه الحماية التى يقررها القانون للأحداث أو للنساء .

أما استثناء عمال المصانع المنزلية من الأحداث ، والنساء ، فانه أمر مفهوم وواضح ، إذ لا يحتاج العاملون من الأحداث أو العاملات من النساء فى مثل تلك المصانع إلى رعاية القانون حيث تتوافر الرعاية العائلية ، وخاصة متى كان الأشراف عليهم لأحد من الأشخاص الذين حددهم القانون على سبيل الحصر بالنسبة لأى من الطائفتين . فاذا كان الأشراف لغير الأشخاص الذين ذكرهم القانون ، لايقوم الاستثناء . ويخضع العامل أو العاملة للقواعد التى يقررها القانون بالنسبة لعمل الأحداث أو النساء بصفة عامة .

خاتمة

وبعد . فانه اذا كان الأحداث هم أبناء المستقبل وبناته ، وقد عملت الدولة على توفير وسائل الرعاية لهم منذ وقت مبكر . وإذا كان النساء أمهات الأجيال القادمة ، وقد وفر لهن المشرع كل ما استطاع من أوجه الرعاية والحماية ، إلا أنه لا ينبغى التخلى عن السير فى هذا الطريق أو ذاك . فقد أصبح عمل المرأة خارج البيت أمراً حتماً تقتضيه الظروف الاقتصادية ، ويتطلبه ضعف مستوى دخل الرجل العادى بحيث لم يعد يقدر على مواجهة أعباء الحياة وحيداً ، دون أن يعتمد على دخل زوجته أو ابنته . هـذا هو الواقع الذى ينبغى أن يحرص أى تشريع قادم يتعلق بدور المرأة فى المجتمع وحمايتها على ادخاله فى الاعتبار.

وإذا كانت حماية الاحداث واجبة ، فان حماية المجتمع واجبة كذلك . واذا كان المجتمع المصرى قد أصبح يعانى من اختلال التوازن بين الطبقـــات العاملة ، حيث خفت كفة الميزان بالنسبة العمالة الفنية ورجحت الكفة من الناحية الأخرى فى العمالة المكتبية والادارية ، فانه يتعين تحقيقا لهذا التوازن أن تضع الدولة من التشريعات ما يؤدى الى امتصاص الأعداد الهائلة من شوارع المدن الكبرى من شباب لا عمل له ، غير منتج ، بل على العكس يسىء إلى البلاد من حيث مظهرها اللائق ، بل وقد يشجع على نشر الانحـــراف بينهم ، وادخال هؤلاء جميعاً إلى المصانع والمتاجر وأماكن العمل . وهذا يقتضى تعـــديل تشريعات العمل ، وتشريعات التأمينات الاجتماعية لكى تعمل إلى جذبهم إلى أماكن العمل ، حتى يمكن اقامة التوازن وسد العجز فى مجال العمالة الفنية والحرفية التى هجرت تلك الأعمال أو هاجرت سعيا وراء زيادة الدخـــل ، إلى حيث يجدون بسطة فى الرزق ورغداً فى العيش .

د. ايزنبلاتر :

ـ بالنسبة للصغار نجد أن الطفل فى سن معينة يتعلم ويلعب حتى هـذا ما ينبغى أن يكون ولكن هـذا فى المدارس التى تشغل اليوم ولكن فى مصر يتعلم نصف الوقت والباقى يلعبه فى الشارع ولا توجد الرعاية الموجودة فى البلاد الغربية كالنوادى وهذه خطورة لأن الطفل لا يجـد قسطا من التعليم والراحة . فليس لدينا امكانية التعليم طول الوقت وبدلا من ضياع الوقت لابد أن يحاط الصغير بالرعاية .

ـ عدم تطبيق القانون :

فان القانون يطبق ولكن أحيانا يتغاضى رجال السلطة الضبطية عن النظر إلى بعض المخالفات وأحيانا كثيرة يغمضون الأبصار عنها ولو طبقوها حقيقة لما كان هناك صغير يعمل ، كما أن أصحاب الأعمال كثيرا ما يتهربون من التأمينات فالقانون موجود وهو يطبق ولكن فى أحيان كثيرة لا يطبق ويجب أن تتدخل الدولة فى هذا لكى تعين الصغار فى أعمالهم وتجبر أصحاب العمل لدفع التأمين لهم .

ـ تعيين الخريجين :

بالنسبة لخريجى المدارس فان الشيء المؤلم أن الدولة تعين الخـريج ولكنه يظل أفنديا أى أنهم يعملون موظفين غير فنيين بخلاف العامل الذى عمل منذ الصغر وتشرب الخبرة .

د. غلاب :

الذى أراه أننا نقول أن قانون التعيينات يقول وان من حق أى خريج أن يعمل وهذا يعتبر مكسب من مكاسب الاشتراكية ، فالدولة لم تمن على الخريج عندما تعطيه حقه فى العمل ، فهم ليسوا عالة ولكن العالة فى خطأسوء توزيعهم انما لا نقول أن الخريج ليس له الحق فى أن لا يعمل لان أب الخريج يدفع الضرائب ويدفع ضريبة الدولة فمن حق الدولة أن تعمل على تشغيل العامل فهو له الحق فى العمل فى الدولة الاشتراكية . فالدولة الاشتراكية لا تمن على الخريج بالعمل لانها أممت كل شىء ولم تدع له الفرصة فى البحث عن عمل .

أ. القـــزاز :

اعتقد أن من أهم أسباب نجاح الاوربيين هو العمل الهادف ، فيجب القيام بدراسة عن نوع العمل الهادف وبالنسبة للبحث فالتقارير الاساسية أخذت جوانب ولم تركز على صلب الموضوع لتعرف مميزات الوضع الحالى ، كان المفروض على الباحثين أن يبحثوا ويسألوا المبحوثين عن مدى تأثير الاسلام وتعاليمه فى نظرتهم إلى العمل اليدوى والمجتمعات تتطور والقوانين تتطوع أعتقد يجب أخذ الدراسات الواقعية وتحليلها .

الإسلام والعمل اليدوى

دكتور

عبد الباسط محمد حسن

أستاذ ورئيس قسم الدراسات الاجتماعية والنفسية

وعميد كلية البنات الاسلامية بجامعة الأزهر

مؤتمر اتجاهات المجتمع المصرى نحو العمل اليدوى

٩ — ١٦ ديسمبر ١٩٧٨

الاسكندرية

الاسلام والعمل اليـــدوى

دكتور عبد الباسط محمد حسن
أستاذ ورئيس قسم الدراسات الاجتماعية والنفسية
وعميد كلية البنات الاسلامية — جامعة الأزهر

١ — مقدمة تمهيدية : —

اختلفت النظرة إلى العمل باختلاف المدارس الفكرية، والمذاهب الاقتصادية، والنظم الاجتماعيـة . وتمثلت تلك الاختلافات حول عـدد من القضايا تتعلق بأهمية العمل كعنصر من عناصر الانتاج، وأهمية كل من العمل الفكرى واليدوى فى المجتمع ، وأساليب تقسيم العمل وتوزيعه بين مختلف الجماعات والفئات التى يتألف منها المجتمع ، ومدى العلاقة بين العمل والمكافآت الاجتماعية، والاوضاع الاجتماعيـة ، والاتجاهات الايديولوجيـة ، إلى غير ذلك من قضايا يثيرها المتخصصون فى علوم الاقتصاد والاجتماع والانثروبولوجيا .

ولما كان الاسلام شريعة تنظم المجتمع فى مختلف نواحيه السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، فضلا عن كونه عقيدة تحدد صلة الانسان بخالقه ، فقد كان طبيعيا أن يزخر بفيض من المبادىء والاصول التى تحدد قيمة العمل فى المجتمع، ومدى الحاجة إلى مختلف الاعمال ، وما يترتب على ذلك من حقوق وواجبات لكل من أصحاب الاعمال والعمال ، بالاضافة إلى كل المسائل المتصلة بعمليات الانتاج والتوزيع والاستهلاك فى المجتمع .

وقد قرن الاسلام العمل بالعبادة ، وأعلى مكانه العمل اليدوى ، وحدد للعامل حقوقا وفرض عليه واجبات ، ونظم حوافز العمل والانتاج بما يوفره للعامل من راحه نفسية وبدنية تتمثل فى الأجر الذى يكفل حاجياته ، والذى يتقاضاه قبل أن يجف عرقه ، والعمل الذى لايرهقه والذى لايتسبب منه أذى ، أو يصيبه من ورائه ضرر ، فضلا عن تأمين مستقبله فى شيخوخته .

والاسلام حينما أرسى قواعد العمل ، وحينما حدد دعائم النظام الاقتصادى، وغيره من نظم الحياة الاجتماعية لم يتعرض للتفصيلات الجزئية أو للمشكلات الثانوية ، وأنما اقتصر على وضع القواعد الكلية والمبادىء العامة. وغنى عن البيان أن القواعد الكلية — التى تتسم بالمرونة والعمومية — يقبل مضمونها التطور حسب مقتضيات المجتمع وظروف العصر ، وهذا هو شأن أحكام الاسلام ووصاياه .

ونعرض فى هذا البحث لموقف الاسلام من العمل اليدوى ، ونرى لزاما علينا أن نضع الموضوع فى اطاره التاريخى ، فنعرض لمكانة العمل اليدوى فى الفترة التى سبقت ظهور الاسلام ثم ننتقل إلى بيان موقف الاسلام من العمل بصفة عامة ، والعمل اليدوى بصفة خاصة .

٢ — النظرة إلى العمل اليدوى فى العصور القديمة : —

كان العمل اليدوى فى العصور القديمة نشاطا ثانويا تقوم به فئات محتقرة تعيش على هامش المجتمع . ولعل خير ما يرمز إلى قيمة العمل فى العصور القديمة تلك الاسطورة التى شاعت فى الأدب اليونانى القديم ، وهى أسطورة « العصر الذهبى » التى تقول أن الانسان لم يكن مضطرا الى العمل عندما كانت الأرض

أثية تقدم اليه كل ما يحتاجه بسخـــاء ، أما عندما اصابتها الشيخوخة وانتابها الفقر ، فقد اضطر الانسان إلى أن يشقى لكى يحصل بعد عنـــاء على ما كانت تقدمه اليه الأرض من تلقاء ذاتها .

ولقد كان المجتمع اليونانى مجتمعا عبوديا طبقيا ، ينظر إلى كل عمل يدوى على أنه عمل غير دمث ،وكان ينظر إلى الفكر والتأمل على أنها من نصيب السادة، أما العمل والجهد البدنى فهما من نصيب العبيد .

وكان افلاطون — وهو من طبقة الاشراف — يعبر فى فلسفته عن هـذا الوضع اصدق تعبير . فهو يحرص على ابقاء الاوضاع الطبقية التى تحقق مصالح طبقته ، ويميز فى جمهوريته بين الفلاسفة والعمال ، فيفرد للفلاسفة مكانا قياديا ، ويجعل لهم الحق فى وضع القوانين ، ورسم السياسة العادلة المستديمة .

وإذا جاوزنا أفلاطون إلى أرسطو وجدنا أنه قريب الشبه بافلاطون فهو يرى أن كمال المعرفة يكون بمقدار بعدها عن الحياة العملية ،كما أنه يرى أن بعض الأفراد يولدون عبيدا بالفطرة ، وأنهم لايصلحون الا للعمل اليدوى.

وقد وصف الاغريق « هيفاستس Hephaistos » آله التعدين والراعى للعمال المهرة — بأنه أعرج أشعث المظهر ، وهكذا نحتوه وصوروه ؛ ولم يروه كغيره من آلهتهم جميـــلا سويا انيقا وكذلك « فولكان Vulcain » — آله الحديد والنحاس واللهب عند الرومان . كان فيما وصفته الميثولوجيا الرومانية قبيح المنظر مشوها . (١)

واليهودية والمسيحية تعتبران العمل عقوبة رمى الله بها البشر جزاء لما فعله ابوهم آدم فى الجنة حينما عصى أمر ربه ، فقد كان من نتائج هذه المعصية أن طرده

الله ، وقال له : « ملعونة الأرض بسببك ، بالتعب تأكل منها أيام حياتك » (٢)

« ...... بعرق وجهك تأكل خبزا حتى تعود إلى الأرض » (٣)

ولقد أصبح للعامل الديني المكانة الاولى في حياة الناس ، وكان يتضمن دعوة صريحة إلى الزهد وازدراء كل نشاط متعلق بالعالم المادى الارضى الزائد، هذا ولم تكن النصوص الدينية المسيحية واضحة تماما في هذا المجال . ففى الانجيل نصوص تدعو إلى العمل . والمسيح لم يكن يعبأ بالخيرات المادية التى ينتجها العمل ، ومع ذلك فان المسيح ذاته وكذلك الكثير من حوارييه كانوا صناعا ، وهو أمر له دلالته الكبرى في هذا الصدد ، إذ أنه يؤدى إلى الربط بين العمل اليدوى وبين المثل الاعلى لذلك العصر وهو شخصية القديس .

ولقد ظل احتقار العمل اليدوى قائما بعد انتهاء العصور القديمة بفترة طويلة، وكانت قيم الفروسية التى سادت فى العصور الوسطى امتدادا لمبدأ ترفع الانسان الحر عن العمل ، إذ لم يكن الفارس يقوم بعمل يدوى ، بل كان كل ما يقبل أن يشتغل به هو تلك الفنون المسماه بالحرة ، وفى حياة الفارس الاقطاعى كان الشرف والنبل قيمتين مضادتين لقيمة العمل المادى . (٤)

وكثير من اللغات تحمل ضمن ألفاظها آثار ذلك العصر الذى كان العمل فيه يعد شقاء تفرضه ضرورة قاسية ، أو عبودية محتومة لا مهرب منها ، ففى اللاتينية تدل كلمة Labor على العمل والشقاء والآلم وفى قت واحد . وفى الانجليزية تدل كلمة « Labour » على آلام الوضع إلى جانب معنى العمل . وفى العربية تدل كلمة الكدح على العمل وعلى الهم أيضا .

٣ — قيمة العمل فى الاسلام : —

ترجع الأهمية النظرية لدراسة هذا الموضوع إلى ما تشير اليه النظريات السيكولوجية ونظريات علم النفس الاجتماعى من وجود ارتباط وثيق بين القيم الاجتماعية والثقافية ونظم الحياة الاجتماعية .

وتعتبر نظرية « ماكس فيبر » التى ضمنها كتابه عن « الاخلاق البروتستنتية وروح الرأسمالية » من أوضح النظريات فى هذا المجال ، وأكثرها ذيوعا وانتشارا . فقد حاول فيبر أن يربط بين علاقات الانتاج فى المجتمع وبين التصور الدينى للعالم ، وحاول أن يتلمس مايسميه «روح الرأسمالية » فى مجموعة القيم التى كان يتحلى بها البيوريتان الاوائل . وقد أورد عدة أسانيد حاول أن يدلل بها على أن العقيدة البروتستانتيه كان لها أثرها الكبير فى تشكيل شخصيات أصحاب المشروعات من أفراد الطبقة الوسطى ، فالخلق البروتستنتى الذى كان يتحلى به البيوريتان الاوائل كان يدعم مجموعة من القيم كان لها أثرها فى قيام النظام الراسمالى الصناعى . وهذه القيم هى : —

١ — العمل الشاق وضبط النفس : —

يرى فيبر أن البروتستانتيه الفرنسية عند كالفن تؤمن بعقيدة «القضاء والقدر » وبتحديد ماهيات البشر مسبقا . وبمقتضى هذه العقيدة يصبح ذهاب الانسان إلى الجنة أو النار أمرا مقررا منذ ولاته . ومن شأن هذه العقيدة — كما يقول فيبر — أن ترقع الانسان فى حالة من القلق ، وعدم الشعور بالاطمئنان لعدم معرفته بالمصير الذى ينتظره .

ولما كان الدين يوصى بالعمل المستمر ، وعـــدم التفريط فى الوقت ، فقد أتجه البروتستنت إلى العمل الجاد ، والابتعاد عن الملذات الدينوية ، والزهد فى الحياة ، واعلاء الغرائز ، وكانوا ينظرون إلى النجاح فى الحياة عن طريق العمل على أنه دليل على البركة الالهيـة ورضاء الرب ، وأنهم من بين من اختارهم الله لدخول ملكوته . . فالعمل كالصلاة ، والعمل واجب .(٥)

٢ — الابتكار والتملك : —

يرى فيبر أن العمل الجاد والزهد لهما فائدة اقتصادية لاينكر أثرها . فقد أدى العمل الجاد إلى التفوق على المنافسين فى سوق العمل ، إلى تحصيل الثروة . وقد كان الابتكار الفردى مرغوبا فيه طالما أن ذلك يؤدى إلى النجاح الذى هو دليل البركة الآلهية . وكان أنشاء المصانع والتوسع فى عمليات الانتاج وسيلة لإقامة مملكة الرب على الأرض ، ففى هذه المصانع يمكن أعطاء مزيد من العمال فرصا للعمـل الذى هـــو تعبير عن التقـوى ، وهى بدورها غاية الحيـاة التى حددها الله .

٣ — الفردية والمنافسة : —

يؤمن البيوريتان — على حد قول فيبر — بأن الانسان مسئول عن نفسه، ومصيره معلق بين يديه ، وأنه سيقابل ربه بمفرده دون ما قريب أو صديق أو رفيق ، وأنه لاينبغى أن يثق فى أحـد من الناس ، والله وحده هو الذى يحفظ أسرار الناس ، وعلى كل انسان أن ينشد النجاح بنفسه ولنفسه ، وقد أدت هذه العقيدة إلى التطرف فى الاتجاه الفردى ، وإلى زيادة حدة المنافسة بين المنتجين .

ويرى فيبر أن دلالة رضاء الرب على الفـــرد اقتصاديا — وفقا لعقيدة

البروتستنتية — هى فى ابتعاده عن الآخرين ، وعبادة الله فى العمل ، وتحصيل الفرد للثروة ، والنجاح فى الحياة .

وعلى الرغم مما وجه إلى نظرية ماكس فيبر من نقد كثير يدور اغلبه حول قصور التفسير الذى أورده بتركيزه على عوامل خلقية أو دينية فقط فى تفسيره لظاهرة موضوعية لها عللها الموضوعية ، واعتماده على عامل واحـــد فى شرح وتفسير ظاهرة اجتماعية تاريخية لها جوانبها المتعددة ، وابعادها المتشابكة ، فان الذى لا شك فيه أن للقيم الاجتماعية والثقافية دورا كبيرا فى الحياة الاجتماعية ، فهى تعتبر بمثابة موجهات لسلوك الأفراد ، كما أن لها تأثيرها الواضح فى العلاقات والنظم التى يتألف منها البناء الاجتماعى .

ومن العجيب أن بعض المفكرين فى الغرب يرجعون تخلف العالم الاسلامى المعاصر فى بعض جوانب حياته إلى القيم الدينية ، بدعوى أن تعاليم الاسلام لا تدعو إلى العمل ، أو تحض على التواكل ، أو تحول دون الاخذ بالأسلوب العلمى ، إلى غير ذلك من الاتهامات غـــير الصحيحة التى لا تستند إلى أساس صحيح . ومن هنا تأتى أهمية توضيح موقف الاسلام من العمل بصفة عامة ، والعمل اليدوى بصفة خاصة .

وسوف أبدأ مناقشة الموضوع بما كتبـــه « عبد الرحمن بن خلدون » فى مقدمته المعروفة ، فى الفصل الذى كتبه بعنوان « فى المعاش ووجوهه من الكسب والصنائع وما يعرض فى ذلك كله من الأحوال وفيه مسائل » ، وفيه يوضح نظرة الاسلام إلى الكسب والعمل .

فقد كتب يقول :

« والله سبحانه خلق جميع ما فى العالم للانسان ، وامتن به عليه فى غير ما آية من كتابه فقال : « وسخر لكم ما فى السموات وما فى الأرض جميعا منه » و« سخر لكم البحر وسخر لكم الفلك » و « سخر لكم الانعام » ، وكثير من شواهده . ويد الانسان مبسوطة على العالم وما فيه بما جعل الله له من الاستخلاف ، وأيدى البشر منتشرة فهى مشتركة فى ذلك ، وما حصل عليه يد هذا امتنع من الآخر الا بعوض . فالانسان متى اقتدر على نفسه ، وتجاوز طور الضعف ، فى اقتناء المكاسب « لينفق ما آتاه الله منها فى تحصيل حاجاته وضروراته بدفع الأعواض عنها » ، قال الله تعالى « فابتغوا عند الله الرزق » (٦) .

ويقول :

« ثم أعلم أن الكسب أنما يكون بالسعى فى الاقتناء والقصد إلى التحصيل . فلا بد فى الرزق من سعى وعمل ولو فى تناوله وابتغائه من وجوهه . قال تعالى « فابتغوا عند الله الرزق » والسعى اليه أنما يكون باقدار الله تعالى والهامه ، فالكل من عند الله ، فلا بد من الأعمال الانسانية فى كل مكسوب ومتمول ، لأنه أن كان عملا بنفسه مثل الصنائع فظاهر ، وأن كان مقتنى من الحيوان والنبات والمعدن فلا بد فيه من العمل الانسانى كما تراه ، والا لم يحصل ولم يقع به انتفاع (٧) .

وهكذا نجد أن الأسلام جعل العمل ، والسعى فى طلب الرزق ، وسيلة لتنمية الثروة وزيادة الانتاج ، وأحاطه بالقداسة ، وجعله قيمة أساسية من

القيم التى ينبغى التمسك بها ، والمحافظة عليها . وقد جاءت تعاليم الإسلام داعية الى العمل ، والسعى فى الأرض . فالله تعالى يقول : هو الذى جعل لكم الأرض ذلولا فأمشوا فى مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور (٨) . فالأرض على صعنها هى ميدان العمل ، ومجال الحركة ، ومن مشى وسعى فى طلب الرزق أكل ، ومن كان قادراً على السعى ولم يفعل كان جديرا بالا يأكل ، ويقول (فإذا قضيت الصلاة فانتشروا فى الأرض وأبتغوا من فضل الله) (٩) فمن سعى وأنتشر فى الأرض مبتغيا فضل الله ورزقة كان أهلا لأن ينال منه ، ومن قعد وتكاسل كان جديرا بأن يحرم منه .

وقد روى عن عمر بن الخطاب أنه رأى بعد الصلاة قوما قاعدين فى المسجد بدعوى التوكل على الله الذى يرزق كل حى يدب على الأرض ، فقال كلمته الشهيرة : لا يقعدن أحدكم عن طلب الرزق ويقول : اللهم ارزقنى ، وقد علم أن السماء لا تمطر ذهبا ولا فضة وان الله تعالى يقول : (فإذا قضيت الصلاة فأنتشروا فى الأرض وأبتغوا من فضل الله) .

وقد أشار الرسول عليه السلام إلى أنه لا رهبانية فى الإسلام ، وإلى أن إتقان العمل ضرب من الجهاد فى سبيل الله . ولهذا فرق الله بينهما فى قوله تعالى : (وآخرون يضربون فى الأرض يبتغون من فضل الله وآخرون يقاتلون فى سبيل الله) (١٠)

وعن عمر بن الخطاب قال : « ما من حال يأتينى عليها الموت — بعد الجهاد فى سبيل الله — أحب إلى من يأتينى وأنا التمس من فضل الله ، كما لخص نظرة الإسلام الى العمل والإنتاج بقوله : والله لئن جاءت الأعاجم بالأعمال وجئنا بغير عمل ، فهم أولى بمحمد منا يوم القيامة .

٤ ــ نظرة الإسلام الى العمل اليدوى :

لقد رأينا كيف أن المجتمعات القديمة كانت تنظر الى العمل اليدوى على أنه عمل دنئ وأنه من نصيب العبيد الذين لايصلحون الا لهذا النوع من العمل ، فجاء الإسلام ، فغير هذه النظرة ، وأحدث ثورة فى المفاهيم السائدة ، وحرر الإنسان من ظلم أخيه الإنسان ، وأعلى من قيمة العمل اليدوى ، ووضعه فى مكانه الصحيح .

يقول الرسول عليه السلام : ما أكل أحد طعاما قط خير من أن يأكل من عمل يده ، وأن نبى الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده .

وهنا يقول أبن حجر العسقلانى شارحا : وفى الحديث فضل العمل باليد، وتقديم ما يباشره الشخص بنفسه على مايباشرة بغيره . والحكمة فى تخصيص رواد بالذكر أن أنتصاره فى أكله على ما يعمله بيده لم يكن من الحاجة، لانه كان خليفة فى الأرض كما قال الله تعالى ، وأنما أبتغى الأكل من الطريق الأفضل . ولهذا أورد النبى قصته فى مقام الاستشهاد بها على أن خير الكسب عمل اليد . (١١) والنبى عليه السلام يقول :

« أن الله يحب العبد المؤمن المحترف »(١٢)

ويقول :

« من أمسى آكلا من عمل يده أمسى مغفوراً له »(١٣)

وقد بلغ من تقديس الإسلام للعمل أن قبل الرسول يدا ورمت من كثرة العمل قائلا : تلك يد يحبها الله ورسوله .

وروى البخارى عن الزبير بن العوام أن النبى قال : لأن يأخذ أحدكم حبله، فيأتى بحزمة من الحطب على ظهره فيبيعها ، فيكف الله بها وجهه ، خير من أن يسأل الناس ، أعطوه أو منعوه .

ويبين الحديث أن مهنة الاحتطاب على ما فيها من مشقة ، وما يرجى فيها من ربح ضئيل ، خير من البطالة ، وطلب الاحسان .

وقد روى البخارى أن رجلا جاء إلى الرسول يطلب منه صدقة ، فقـــال له الرسول :

ـــ أما فى بيتك شىء ؟

قال : بلى . حلس (كساء يوضع على ظهر الدابة ، أو يفرش ويجلس عليه) نلبس بعضه ونبسط بعضه ، وقعب (اناء) نشرب فيه الماء .

قال : ائتنى بهما .. فأتاه بهما ، فأخذهما الرسول وقال :

ـــ من يشترى هذين ؟

قال رجل : أنا آخذهما بدرهم .

قال : من يزيد على درهم ؟ مرتين أو ثلاثا .

قال رجل : أنا آخذهما بدرهمين .

فأعطاها إياه ، وأخذ الدرهمين ، وأعطاهما للرجل ، وقال له :

ـــ اشتر بأحدهما طعاما وأعطه لأهلك ، واشتر بالآخر قدوما وائتنى به ، ثم طلب الرسول يدا من خشب سواها بنفسه ، ووضعها فيه ، ثم سلمه للرجل وقال له :

— اذهب فاحتطب وبع ، وطلب اليه أن يعود بعد أيام ليخبره بحاله .
فذهب الرجل يحتطب ويبيع . وجاء الرسول بعد خمسة عشر يوما وقد أصاب عشرة دراهم . فاشترى منها ثوبا وطعاما .

فقال له الرسول : هذا خير لك من طلب الصدقة .

ونستطيع أن نستنبط من هذه الواقعة النقاط التالية :

١ — أن المتعطلين كانوا يرون لهم حقوقا على الدولة ، فيذهبون إلى ولى الأمر — بأسم هذه الحقوق — ليدبر لهم أمرهم بما يراه .

٢ — أن الدولة تقر المتعطلين على هـــذه الحقوق ، وتعترف لهم بها ، ولا تنكرها عليهم بدليل أن الرسول استمع إلى طلب الرجل ، ولم يزجره ، وأقره على حضوره اليه ، ولم يطرده .

٣ — أن الدولة لا تكتفى فقط بالاعتراف بحقوق المتعطلين ، بل تدبر لهم العمل فورا ، ولا تتركهم إلى التسويف والمماطلة . فقد رأينا أن الرسول عليه السلام لم يأمر الرجل بالانصراف الا بعد أن دبر له العمـــل والمكان الذى يعمل فيه .

٤ — تشير هذه الواقعة إلى أن الاسلام خطا خطوات واسعة نحو مواجهة المشكلات فهو لم يعالج مشكلة السائل المحتاج بالمعونة المادية الوقتية — كما تفعل كثير من النظم المعاصرة — وأنما أخذ بيد الرجل فى حل مشكلته بنفسه ، وعلاجها بطريقة سليمة علمه أن يستخدم امكانياته — وأن صغرت — فى تدبير شئون حياته . وعلمه أن كل عمل يجلب رزقا حلالا هو عمل شريف ، وأرشد إلى عمل يدوى يتفق وظروفه وامكانياته .

٥ — متابعة الدولة لاصحاب المشكلات. فالرسول لم يكتف بإيجاد العمل للمتعطل، بل طلب اليه أن يعود ليعرف ماصار اليه حاله ليطمئن عليه، وهذا هو السمو الذى تفرد به الاسلام .

٦ — تدبير وسيلة الانتاج للعامل . وقد أشار الامام الغزالى إلى هـــذه النقطة، وطالب ولى الامر بأن يزود العامل بوسيلة الانتاج، لأن الرسول جهز الرجل بوسيلة العمل (١٣) .

وقد أشارت السنة إلى أن الانبياء مع علو درجتهم كانوا يعملون بأيديهم. فآدم احترف الزراعة ونوح النجارة، وداود الحدادة، وكل منهم قد رعى الغنم . وكان زكريا عليه السلام نجارا . وفى الاثر أيضا أن أدريس كان خياطا، وعيسى كان يأكل من غزل أمه، وقد عمل هو نفسه فى حداثته صباغا، ومحمد عليه السلام اشتغل فى صباه يرعى الغنم لاهل مكة، وعمل فى شبابه بالتجارة لحساب غيره .

قد كان عمر بن الخطاب يقول :

— أنى لأرى الرجل فيعجبنى، فأقول : أله حرفة ؟ فان قالوا : لا سقط من عينى .

ولا عجب أن رأينا فى أئمـــة الاسلام وأكابر علمائه كثيرين لم ينسبوا إلى آبائهم واجدادهم، بل نسبوا إلى حرف وصناعات كانوا يتعيشون منها، أو كان يتعيش منها آباؤهم، ولم يجدوا غضاضة فى الانتساب إلى تلك الحرف والصناعات، ولازلنا نقرأ أسمـــاء : البزاز، والقفال، والزجاج، والخواص، والخياط، والصبان، والقطان، وغيرهم من الفقهاء والعلماء المتجرين فى شتى جوانب الثقافة الاسلامية والعربية .

وممن يذكرون من الفقهاء الذين كانوا يأكلون من عمل أيديهم الفقيه الكبير أبو الحسن أحمد بن محمد القدورى الذى كان يشغل بصناعة القدور . والفقيه الكبير أحمد بن عمر الخصاف الذى ألف كتبا قيمة فى الفقه ،ومنها كتاب الخراج، والذى كان يعيش من خصف النعال . والثعالبى رأس المؤلفين فى زمانه نسب إلى الثعالب ، لأنه كان يعمل فى خياطة جلودها أو قيل له ذلك لأنه كان فراء .

وكان الشيخ الشعرانى — وهو من دعاة التصوف — يفضل الصناع على العباد ، لأن نفع العبادة مقصور على صاحبها ، أما الحرف فنفعها لعامة الناس ، وكان يقول :

— ما أجمل أن يجعل الخياط إبرته سبحته ، وأن يجعل النجار منشاره سبحته .

وقد أوجب الاسلام تنوع الانتاج بحيث يشمل كافة الحاجات البشرية ، ذلك أن القاعدة فى الاسلام أن كل مالا يتم الواجب إلا به يصير واجبا ، وما يقوم به الأفراد من النشاط الاقتصادى .

— كالمرافق العامة والصناعات الثقيلة — يصبح شرعا فرضا على الدولة أن تقوم به .

وقد أشار الاسلام الى ضرورة الزراعة واهميتها . فقال الرسول:

— ما من مسلم يغرس أو يزرع زرعا فيأكل منه طير أو بهيمة الا كان له به صدقة .

ولكن حين سئل الرسول :

— أى الكسب أطيب ؟

قال : عمل الرجل بيده ، وكل بيع مبرور.

وفى ذلك أشارة إلى العمل الحرفى ، وإلى التجارة وإلى أنها من أهم أوجه النشاط الاقتصادى .

وقد نوه القرآن ببعض الصناعات الهامة — على عهد نزوله — تنويها يشير إلى عظيم آثارها . وهذه الصناعات هى :

١ — صناعة الحديد : حيث يقول « وأنزلنا الحديد فيه بأس شديد ومنافع للناس » (١٤).

٢ — صناعة التعدين : حيث يقول « وأسلنا له عين القطر » (١٥) . أى النحاس المذاب الذى يستعمل فى صناعة الجفان والقدور .

٣ — الصياغة : حيث يقول « واتخذ قوم موسى من بعده حليهم عجلا جسدا »(١٦).

٤ — صناعة الدروع : حيث يقول : « وجعل لكم سرابيل تقيكم الحر وسرابيل تقيكم بأسكم » (١٧) .

٥ — صناعة الملابس : حيث يقول « يابنى آدم ، قد أنزلنا عليكم لباسا يوارى سوءاتكم وريشا » (١٨) .

وحيث يقول « ومن أصوافها وأوبارها وأشعارها أثاثا ومتاعا إلى حين » (١٩).

٦ — صناعة الجلود : حيث يقول « وجعل لكم من جلود الأنعام بيوتا

تستخفونها يوم ظعنكم ويوم اقامتكم » (٢٠) .

٧ — صناعة السفن : حيث يقول « وله الجوار المنشئات فى البحر كالأعلام» (٢١).

٨ — وفى الصيد وصناعاته يقول « أحل لكم صيد البحر وطعامه متاعا لكم وللسيارة » (٢٢) .

٩ — صناعة الحلى : حيث يقول : « وهو الذى سخر البحر لتأكلوا منه لحما طريا وتستخرجوا منه حلية تلبسونها » (٢٣) .

٥ — حقوق العمال:

كفل الاسلام للعمال كثيرا من الحقوق نذكرها فيما يلى :

١ — أجر العامل :

دعا الرسول عليه السلام إلى دفع الاجور كاملة فى أوقاتها ، وذلك فى قوله : « أعطوا الأجير قبل أن يجف عرقه » وقوله « ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة : رجل أعطى بى ثم غدر ، ورجل باع حرا فأكل ثمنه ، ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعطه أجره » .

وقد اشترط الفقهاء أن يكون أجر العامل معلوما محددا مستندين فى ذلك إلى قول الرسول « من استأجر أجيرا فليسم له أجره » .

وهكذا تطالب تعاليم الاسلام بسرعة الوفاء بالأجر مراعاة لحاجات العامل، كما أن تسمية الاجر يجعل العامل مطمئنا على ما يحصل عليه من أجر فى مقابل الجهد الذى يبذله ، والعمل الذى يقوم به .

ويتعمق الأسلام بنظرته مشاكل الاجور ، ويتتبع العامل فى أدق مشكلاته ، فلا يترك عمال التراحيل تحت رحمة المقاولين ومقدمى العمال يقتسمون معهم أرزاقهم لأن ذلك مخالف لأصل من أصول — الأسلام، وهو ألا كسب بلا جهد ، ولا مال بلا عمل بالاضافة إلى ما فيه من ظلم واجحاف . ولقد قال الرسول : « اياكم والقسامة . قلنا وما القسامة؟ قال : الرجل يكون على طائفة من النـــاس فيأخذ من حظ هذا وحظ هذا » .

٢ — ساعات العمل :

ساعات العمل محدودة بالمبدأ الأسلامى العام الذى يحرم الضرر : « لاضرر ولاضرار » ، فكل ما يؤدى إلى أرهاق صحة العامل ، أو حرمانه حق الراحة الضرورية ، أو حق الاطمئنان النفسى على حاضرة ومستقبله ، هو نظام محرم لا يقره الأسلام فى العمل ولا يرضاه ، وعلى أن تشرع فى هذه الحدود حسب المقتضيات .

٣ — تقديم الخدمات للعمال :

يعمل الأسلام على اراحة العمال ، وتقديم الخدمات الكافية لهم ؛ حتى أن الاسلام يعمل على تزويج العاملين الذين لا يستطيعون مئونة الزواج ، ويسكنهم فى مساكن تليق بهم إذا لم تكن لهم مساكن وقد روى الامام أحمد أن النبى صلى الله عليه وسلم قال : من ولى لنا عملا وليس له منزل ، فليتخذ منزلا ، أو ليست له امرأة فليتزوج ، أو ليست له دابة فليتخذ دابة) .

وكل ذلك بلا ريب من بيت مال المسلمين لأن الراحة التي ينالها العاملون تساعد على استقرارهم وتؤدى إلى زيادة كفايتهم الانتاجية .

٦ — واجبات العمال :

ألزمت تعاليم الاسلام العامل بمجموعة من الواجبات ، من هذه الوجبات ما يأتى :

١ — الاخلاص والاتقان : العامل مطالب بالاخلاص فى أداء عمله والقيام به على أكمل وجه وأحسنه . يقول الرسول عليه السلام : (أن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه) .

٢ — القيام بالعمل الذى يتفق وقدراته : أوجب الاسلام على العامل أن يختار العمل الذى يتناسب مع قدراته ، فلا ينبغى أن يختار عملا لم يؤهل له ولا يستطيع أداءه ، فقد وصفت بنت شعيب سيدنا موسى بصفتين أحداهما تعود إلى كيفية أدائه ، والثانية إلى خلقه ، فقالت كما حكى عنها القرآن الكريم : (أن خير من استأجرت القوى الأمين) . وقال يوسف عليه السلام (اجعلنى على خزائن الأرض أنى حفيظ عليم) أى خازن أمين ، وذو علم وبصيرة بما أتولاه .

٣ — القيام بالعمل المباح : ينبغى أن يشتغل العامل بالأعمال المباحة ، ويتجنب الأعمال المحرمة . فالحلال ما أحل الله ورسوله والحرام ما حرماه . ودائرة الحلال فى الاسلام دائماً عريضة وواسعة ، ودائرة الحرام محدودة وضيقة . والأصل فى الأشياء الاباحة ، الا ما ورد الشارع بحظره ومنعه . وقد قام دليل العقل والنقل على أن الشارع جاء ليحافظ على ضروريات خمس وهى

الدين ، والنفس ، والنسل ، والمال ، والعقل .

وجاء فقه الحلال والحرام ليحقق الحفاظ على هذه الضروريات من حيث ايجادها وأصلاحها وتكميلها ، ومن حيث ابعاد الموانع ، ودرء المفاسد التى تعطلها وتهدمها . فكل عمل يخل أو يهدم هذه الضروريات أو يكون سبيلا إلى ذلك فهو محرم . فقد حرم الأسلام العمل فى صناعة الأصنام ، وانتاج الخمر ، وفى تربية الخنازير ، وفى تهيئة نوادى القمار وغير ذلك — وجعل ذلك كله من الحرام الذى ينبغى اجتنابه ، وما أدى إلى الحرام فهو حرام .

٧ — خاتمة

يتضح من هذا العرض أن الأسلام جعل العمل أساسا لنظام الانتاج ، وأحاطه بالقداسة ، وقرنه بالعبادة ، وأعلى مكانه العمل اليدوى ، وعمل على توفير العمل لكل قادر . فالعمل إلى جانب أهميته الاقتصادية — مقياس القيمة الاجتماعية للانسان ، وهو التأكيد الواقعى لوجوده . كما أنه نظم حوافز العمل والانتاج ، وحدد الواجبات والحقوق المكفولة لكل من العامل وصاحب العمل .

ولقد كان من أثر ذلك أن ازدهرت فى كثير من بقاع العالم الاسلامى — أيام العصور الزاهره للاسلام — كثير من الصناعات ، نذكر من بينها صناعات الغزل والنسيج والحياكة والصباغة ، وصناعة الأسلحة ، واستخراج المعادن ، والحدادة ، وصناعة السكر ، كما عرف المجتمع الاسلامى مؤسسات صناعية تحدثت كتب التاريخ تفصيلا عن مواصفاتها ومشتملاتها ، وحالة العمل فيها .

الهوامش

(١) Donald Hunter, Health in Industry, Part 2,

الترجمة العربية ، ص ٢٨ عن : لبيب السعيد : دراسة اسلامية فى العمل والعمال ، المكتبة الثقافية ، العدد ٢٤٠ ، س ١٩٧ ، ص ٨ .

(٢) العهد القديم : الاصحاح الثالث — ١٧ .

(٣) نفس الاصحاح — ١٩ .

(٤) فؤاد زكريا : فكرة الآلية فى الفلسفة الحديثة بين الفكر والآلة — ٢ ، مجله الكاتب ، السنة الخامسة ، فبراير ١٩٦٦ ، العدد ٥٦ ، ص ٩٨ .

(٥) Broom L., and Selznick, Sociology, a Text with Adapted Readings, 1956, P 521

(٦) عبد الرحمن بن خلدون : مقدمة ابن خلدون ، كتاب الشعب ، ٥ ، ص ٣٤٣ .

(٧) المرجع السابق : ص ٣٤٤ .

(٨) سورة الملك الآية ١٥ .

(٩) سورة الجمعة الآية ٢٠ .

(١٠) سورة المزمل الآية ٢٠ .

(١١) فتح البارى بشرح صحيح البخارى ، ص ٤ ، ص ٢٤٤ ، ٢٤٥ .

(١٢) عن ابن عمر ، وانظر : المنارى : فيض القديرفى شرح الجامع الصغير السيوطى ص ٣ ، ص ٢٩٠ .

(١٣) البهى الخولى : الاسلام لاشيوعية ولا رأسمالية ، مكتبة وهبة ، ص ٧٨ ، ٨٩ .

(١٤) سورة الحديد الآية ٢٥ .
(١٥) سورة سبأ الآية ١٢ .
(١٦) سورة الأعراف الآية ١٤٨ .
(١٧) سورة النحل الآية ٨١ .
(١٨) سورة الأعراف الآية ٢٦ .
(١٩) سورة النحل الآية ٨٠ .
(٢٠) سورة النحل الآية ٨٠ .
(٢١) سورة الرحمن الآية ٢٤ .
(٢٢) سورة المائدة الآية ٩٦ .
(٢٣) سورة النحل الآية ١٤ .

د. القزاز :

تعليقى على المحاضرة قيمة جداً هى أنها عرضت لموضوع الاسلام والعمل اليدوى من وجهة نظر ثيولوجية أو دينية من وجهة نظر سوسيولوجيه الواقع ان الاسلام كدين سماوى له آفاق واسعه تشمل الانسان كله بكل جوانبه المادية والمعنوية والوجدانية وهذه الآفاق فيها امكانيات التفسير السلبى والإيجابى لحالات طيبة وغير طيبة لأن الخالق يرأف بمخلوقاته ، وشمولية الإسلام تعطى امكانيات التفسير لحالات كثيرة مختلفة .

أود أن أقارن بين هذه المحاضرة والمحاضرات السوسيولوجية التى تناولت هذا الموضوع فهذه المحاضرة لم تتناول التطور الاجتماعى للمجتمع المسلم الذى يجب أن تدرس وهناك المستشرق الفرنسى الذى كتب كتاب الاشتراكية وقال أن الاسلام فيه رأسمالية واشتراكية ، المجتمع الاسلامى الذى تبلور وأدى إلى نظام تقسيم العمل فى القرن العاشر الميلادى ١١٠، واتساع التجارة إلى حجم يفوق حجم التجارة الأوربية ، واثير سؤال لماذا اهبط المجتمع الاسلامى وتدهور وظهرت هذه الظواهر والنتائج السلبية بعدم حب العمل والانتاج والتكاسل .

هناك عوامل كثيرة أدت إلى هذا التدهور منها أن تراكم رأس المال لم يصل إلى درجة أوربا كما أن هناك عوامل سياسية وحروب التتار وخاصة فى العراق وسوريا ومرت قطاعات كبيرة من الاقتصاد وقضت على كثير من الحضارة الاسلامية — وكتب التاريخ تشير إلى أن المجتمع الاسلامى كان لديه مبادىء عقلانية فى شئون التجارة والصناعة وفى تسيير أمورهم العملية ولهم سلوك اقتصادى واضح ومبادىء كثيرة وكيف بحثت سلوك هؤلاء وكيفية معاملتهم للعمال فى مجال العمل إلا أن هذا التطور لم يأخذ طريقه بحكم عوامل سياسية

واقتصادية أخرى منها حروب التتار والحروب الصليبية والتناحر بين الأقطار الاسلامية والجماعات الاسلامية .

وأنا فى رأيى أن نعمل على اظهار هذه الحقائق وألا نتغافل عن التطور السوسيولوجى الحقيقى والعوامل الاجتماعية والاقتصادية التى جعلت للاسلام وجها آخر يجب ألا نتغافله .

د . احمد أبو زيد :

شكرا سيادة الرئيس حينما طلبت من الدكتور حسن حنفى حينما يتكلم عن عن العمل والصلاه هنالك أخذ العمل من طريق آخر والتلاعب بالألفاظ ، العمل مقصود به السلوك ولكن حينما أشار د . القزاز للدراسات السوسيولوجية هناك عديد من الدراسات الانثروبولوجية والسوسيولوجية تتناول العمل فى القرن ١٩ ، وأواخر وبداية القرن ٢٠ ظهرت التى تتعلق بموقف الإسلام من العمل فقد ظهرت دراسات الحركات الاحيائية الكبيرة تتمثل فى حركة بناء الزوايا السنوسية فى ليبيا وكانت تبدأ من الزهد والتصوف فكانت تنطلق من وجهه نظر صوفيه للتعبد فقط ولكن مع ذلك كانوا يمارسون الأعمال اليدويه ولهذا انشئت هذه الزوايا للتعبد والانقطاع للصلاة بجانب القيام بأعمال أخرى كالزراعه والمتصوفين جميعاً بغير استثناء كانوا ينسجون ملابسهم بأيديهم بجانب أعمال أخرى ، وكثير من الدراسات الميدانيه الأجنبيه تشير إلى أن التصوف انقطاع عن العمل . الا أنهم كانوا يمارسون بعض الأعمال اليدوية .

د . عبدالباسط :

١ ـ بالنسبه للتساؤلات التى أثيرت وللتساؤل الأساسى عن أن الدراسه

ركزت على جانب معين وهـــو الأسلام والعمل اليدوى دون الرجوع إلى الدراسات المختلفة التى عالجت العلاقة بين الاسلام كدين والنظم الاجتماعية المختلفة ، هى أننى كنت محدد فى هذه الدراسة بعنوان الدراسة وهذا الموضوع يحتاج إلى جملة أوراق ومحاضرات ، وإذا عرضنا لتلك الدراسات وهو واقع العالم الاسلامى فهو يختلف عن التعاليم لأن هناك فرق بين التشريع والنظم القائمة فى المجتمعات الاسلامية وهـــو موضوع محاضرة أخرى تحتاج إلى دراسة بمفردها .

٢ ــ التفسيرات المختلفة للاسلام هناك البعض الذى يحاول تطويع النصوص الدينية فيقول أن فيها اتجاهات رأسمالية وغيرهم يحاول التدليل على أن الاسلام اشتراكى وهذا الكلام غير سليم لأن هناك فرق بين النظريات العلمية وبين تعاليم الاسلام فالنظريات العلمية (قابلة للتغيير وتختلف باختلاف الوطن والمكان) لأنها تطورات عقلية بحتة قابلة للتغيير وإذا ربطت التعاليم بتلك النظريات فهذا اتجاه خاطىء ولا يمكن الموافقة عليه فالاسلام لم يدخل فى الجزئيات وأنما يضع تعميات وقضايا كلية تتسم بالمرونة يستفيد منها الفـــرد وفقا لمقتضيات واقع المجتمع الذى يعيش فيه .

٣ ــ اتفق مع د. أحمد أبو زيد فى عرضه بشأن الحركات الاحيائية التى ظهرت فى العالم الاسلامى ولى دراسة كبيرة عن تلك الحركات منذ القرن ١٨ التى تحاول أن تعـــود إلى القديم مثل الحركة الوهابية ، السنوسية ، وكذلك المدارس التى كانت تحاول الاتجاه إلى الغرب اتجاه يطالب بالمزاوجه بين القديم والحديث (مثل جمال الدين الافغانى) ولو أن موضوع المحاضرة لم يسمح لى بالخوض فى ذلك الجوانب . وأنما التركيز كان على العمل كقيمة أساسية للفرد

والعملية الانتاج .

٤ — النقطة الرابعة :

الفجوة القائمة بين تعاليم الاسلام والواقع الاسلامى من وجهة النظر السوسيولوجية (ماكس فيبر يرجع التغيرات فى نظم المجتمع إلى عامل واحد وهو القيم الدينية) وبالتالى يفسر ظاهرة اجتماعية معقدة لها جذور تاريخية ورد التأخير الذى ظهر فى العالم الى تعاليم الدين . ولكن هناك عوامل كثيرة تؤثر على هذه الظاهرة .

ومن الخطأ أن أرد التأخير فى العالم الاسلامى الى الدين وهناك نقطة أساسية الاستعمار كعامل فى التخلف فى العالم الاسلامى والمصرى طوال فترات الاحتلال فى العصور الوسطى كذلك الحملات الصليبية والمغول ، العثمانيون ، الاستعمار الانجليزى والفرنسى كلها ألمت على الواقع المعاصر للعالم الاسلامى ، د. على عيسى أشار اليها وابن خلدون يقول أن المغلوب محاور يقلد الغالب فكنا دائما نقلد الغرب فى كل شىء اذن هناك قيم كثيرة دخلت المجتمع العربى تخالف القيم التى يجب أن نتمسك نحن بها وتتفق مع تعاليم ديننا . فهناك عوامل ثقافية واجتماعية كثيرة لانرجعها للدين مطلقا أن العالم الاسلامى لابد أن يتخلص من كل صيغة استعمارية أوغزو فكرى أو عسكرى وبعد ذلك ندرس واقعنا والقيم التى يجب أن نهتدى بها لنخطط العالم الاسلامى الذى ننشده .

د. عبد القادر الرغل :

أنا شخصيا سعيد لانهم موقف الاسلام للعمل الفلاحى ورجعت الى ابن خلدون (فى باب الفلاحه) وذكر حديث نبوى عندما رأى المجتمع المصرى الى

التقليل من العمل الفلاحى . أنا لاأعتقد أن ماكس فيبر لم يفسر الرأسمالية بالدين ولكنه أعطى نوع من الأولية أو التفسير .

س : كيف تفسر موقف الاسلام فى العمل اليدوى الفلاحى :

د. عبد الباسط :

بالنسبة لموقف الاسلام من الزراعة ، بعض التفسيرات تكون خاصة إلى حد ما ، والاسلام يحض على الزراعة أما بالنسبة لابن خلدون هناك فصل مقدمته أن الزراعة ضعف الضعفاء وهى تعبر عن وجهة نظره الخاصة وهى من واقع الظروف التى كان يعيش فيها وهو فى نظرياته يركز على البداوة وأخلاق البدو وقيمهم التى تدفعهم فى التوسع والاغارة وتكوين دولة . وحديث ابن خلدون لا يتحدث فيه عن الزراعة ولكنه يتحدث عن البدو وكيفية اغارتهم على بعضهم وتكوينهم دولة وهو ينتقد ذلك وكل الحديث الاسلامى يحض على الزراعة بعكس ابن خلدون .

د. غلاب :

دائما يتحدث الناس عن الاسلام ورأيه فى أشياء كثيرة على اعتبار الحضارة الاسلامية المزدهرة وهى فترة ليست بالقصيرة والتى حدثت فيها تطورات وثورات كثيرة والتقييم هنا غير مستحب وحتى اللجوء إلى كاتب اسلامى واحد مثل ابن خلدون خطأ .. والمقارنة بالوقع الحاضر نجد أن الوقت الحاضر مختلف كل الاختلاف (يتسم بعمل معين وقيام الرأسمالية حتى فى الدول الشرقية وقيام الصناعة الكبيرة) إذن فالهيكل الاقتصادى مختلف ، وحينما نتكلم عن الاسلام كما قال د. القواز عن تراكم الثروة . ولماذا لم يحدث فى العالم الإسلامى

مثلما حدث فى الغرب ، فتراكم الثروة فى الدول الغربية حدث بطرق غير شرعية عن طريق الاستيلاء على ثروات الشعوب ، ولكن المجتمع الاسلامى قد حرم تراكم الثروة بسبب الزكاة التى يفرضها الاسلام على المسلمين ولهذا لم تنشأ حركة كبيرة كالشيوعية فى الاسلام لأنه منع هذا ، وهذا يعتبر حسنة من حسنات النظام الاسلامى .

د. على عيسى :

المقدمة التاريخية التى ألقاها د. عبد الباسط قيمة كبيرة وهى ترينا فضل الاسلام ولكن من حيث أن المؤتمر مؤتمر تطبيقى يريد أن نفيد المسلمين عامة العمل اليدوى ولهذا أعتقد أن جزء نصرة الاسلام للعمل اليدوى يعتبر دستوراً للمسلمين ويجب أن تطبع وتوزع على العمال فى القطاعات المختلفة) فى المجتمع وتوعيه الناس بها فى النقابات وعيد العمال فى أول مايو . حتى نقتدى بما جاء فى تعاليم الاسلام وإذا طبقنا هذه المثل الاسلامية على مجتمعنا لابد أن نفيد من هذا الواقع ونعيد تلك المثل إلى مجتمعنا تلك التى قضى عليها الاستعمار ويجب أن نستفيد من كل ما ذكره د. عبد الباسط لنجعله دستورنا فى العمل .

د. عبد الباسط :

لا نقول أننا نغلق الباب ولا نحاول الاستفادة من الحضارة الغربية فأى حضارة لها جوانب حسنة وجوانب سيئة ، وانما كنا نحمى كثير من الأحيان بتأخذ الجوانب السيئة ولا نأخذ الجوانب الحسنة فالحضارة الاسلامية هلى قيمتها مستمده من الدين واعتمدوا على

حضاره الفرس واليونان والرومان وأى حضارة لابد أن تكون مطعمة بحضارات وثقافات أخرى .

د. على عيسى :

نحن فى عصر العالمية Internatianalism .

ولكننا نجد أن لكل شىء أصول فى الاسلام .

مديرية القوى العاملة والتدريب المهنى

مكتب المدير

بسم الله الرحمن الرحيم

ورقة عمـــــل

عن المؤشرات المستخلصة من جهود

مديرية القوى العاملة

فى مجال التدريب المهنى

أولا : خصائص السكان والقوى البشرية :

(١) يبلغ عدد سكان محافظة الاسكندرية ٢٢١٨٦٥٥ نسمة موزعين حسب التركيب النوعى إلى ١١٩٠٧٣٩ ذكور ، ١١٢٧٩٢٦ أناث .

(٢) ويتوزع عدد السكان حسب الجنسيه إلى ٢٣٠٢٤٣٥ مصرى ، ١٤٢٢٠ اجنبيا .

(٣) أما التركيب العمرى فيأخذ الشكل الآتى :

أقل من ١٢ سنه ٦٤١١٣٤ نسمه .

من ١٢ وأقل من ٦٥ سنه ١٦٢٣٦٧٨ نسمه .

٦٥ سنه فأكثر ٥٣٨٤٣ نسمه .

(٥) ويبلغ عدد المشتغلين من الجنسين ٦٨٨٢٩٤ فرداً والمتعطلين ٤٩٢٥٣ فرداً بنسبة ٦ ٪ من اجمالى قوة العمل .

(وهذه الأرقام مأخوذة من النتائج الأولية لتعداد عام ١٩٧٦) .

(٦) هجـرة العمالة :

وتوضح بيانات الهجرة الداخلية أن نسبة الهجرة إلى المحـافظة ٣ر٢٦٪ بينما نسبة الهجره من المحافظة ٦ر٦٪ ليصبح صافى الهجرة ٧ر١٩٪ من اجمالى السكان .

كما تكشف البيانات الاحصائية أيضاً أن نسبة الهجره لقوه العمل إلى المحافظة ٣٧٪ ونسبة الهجره لقوه العمل من المحافظة ١ر٧٪ لتصبح نسبة الهجـره الصافية ٩ر٢٩٪ من اجمالى قوه العمل وهذا يعنى أن محافظة الاسكندرية من أكثر المحافظات جذبا لقوه العمل (المصدر لهذه البيانات بحث العمالة بطريقة العينة — دوره ١٩٧٥) .

(٧) وقد كشفت احصائيات مكاتب القوى العاملة عن وجود رصيد من المسجلين المتعطلين يبلغ ٤٢٥٧٠ منهم ٢٠٤٩٠ من الفنيـين ، ٢٢٠٨٠ من العمال غير الفنيين حتى ١٩٧٧/١٢/٣١ مع ملاحظة أن هذا التقسيم قد أدخل جملة المؤهلات الدراسية ضمن مجموعة الفنيين .

ثانيا : جهود المديرية فى مجـال التـدريب المهنى :

أ — عن نظام تدريب الصبية :

وينتفع به المسجلون بمكاتب القوى العاملة فى فئة العمر من ١٢ — ١٨ سنة

ويلحقون مباشره بالمنشآت والورش للتدريب على المهن المختلفة وفق ما تكشف عنه عملية التوجيه المهنى بالمكاتب المذكوره مقابل مكافأه مالية تتفاوت من منشأه إلى أخرى ما بين خمسة عشر قرشاً إلى ثلاثين قرشا يوميا .

وفيما يلى ملخص الخدمات التدريبية للشباب (صبية)

السنة	المسجلون	الموجهون	الملحقون بالتدريب	غير الملحقين بالتدريب	أتموا التدريب
١٩٧٥	١٤٧٧٩	١٢٣٣٨	٥١٧٩	٧١٥٩	٢٧٢٠
١٩٧٦	١٠٢٤٧	٨٤٤٧	٣٨٧٣	٤٥٧٤	٢٢١٨
١٩٧٧	١١٤٤٧	٩٤٣٨	٥٥٢٥	٣٩١٣	٢٣٣٥

— المستخلصات :

— ارتفاع عدد الشباب المسجلين كنتيجة لارتفاع نسبة التسرب من مرحلة التعليم الاعدادى .

— فرص التدريب المتاحة لا تغطى جميع الشباب الموجهين مهنيا .

— وجود اتجاه متزايد للالتحاق بالتدريب .

ب — التدريب المهنى السريع :

وينتفع بة المسجلون بمكاتب القوى العاملة من المتعطلين فى مرحلة العمر ١٩ — ٤٠ ويتقاضى المتدرب مكافأه تبلغ ٤٠ قرش يوميا ويتم التدريببالمدارس

الصناعية وتموله وزاره القوى العاملة وتشرف على تنفيذه مديرية القوى العامله بالاسكندرية .

وفيما يلي ملخص النشاط :

السنة	الخطـــة	الملحقون	الخريجـون	متسربون
١٩٧٦	٢٥	٣٦	٣٦	
١٩٧٧	٣٦٠	٤٠٤	٣٤٨	
١٩٧٨	٩٠٠	٨٥٠	—	
١٩٧٩	١٠١٠	—	—	

ـ المستخلصات :

ـ تزايد الاتجاه نحو العمل اليدوى الفنى .

ـ هبوط نسبه التسرب من التدريب يؤكد اقبال المتدربين على الأعمال المهنيه .

ـ يشمل بيان عام ١٩٧٨ الذين تم تخرجهم حتى ١٩٧٨/١٠/٣١ والمتوقع تخرجهم حتى نهاية العـام .

ﻫ ـ التنشئه المهنيـه :

وينتفع الشباب ما بين سن ١٢ ـ ١٨ سنه ممن يجيدون القراءه والكتابه

ويلحقون بمراكز التدريب المهنى الحكوميه (الكفايه الانتاجيه) لمده سته أشهر ثم يقضى شهرين للتدريب على خطوط الانتاج بالمنشآت المختلفه وتمول هـــذا المشروع وزارة القوى العامله وتشرف على تنفيذه المديريه وقد بدأت المديريه تنفيذه اعتباراً من هذا العام .

وفيما يلى ملخص النشاط :

السنـــه	الخطـــه	الملحقون	المتخرجون
١٩٧٨	٥٠٠	٥٠٠	
١٩٧٩	٥٠٠		

— المستخلصات :

استيعاب أعداد كبيره من الشباب الذى لم يواصل لتعليم الاعدادى وتدفق لسوق العمل .

ثالثا : التصور الاجمالى لاتجاهات العمالة بالمحافظه :

البيـــان	المسجلون بمكاتب القوى العامله					
	١٩٧٥	٪	١٩٧٦	٪	١٩٧٧	٪
مؤهلات	١٤١١٣	٢٢ر٤	١٤٥٢٣	٢٩ر٧	١٧٦٧١	٣٣
فنيون	١١٠٣٢	١٧ر٥	٧٣٨٣	١٥ر١	٦١٥٩	١١ر٥
غير فنيون	٣٧٠٢٦	٥٨ر٩	٢٦١٥٨	٥٤ر٢	٢٩٤٠٩	٥٤ر٨
عجزه	٧٤٧	١ر٢	٥٠٤	١ر٠	٣٦٤	٠ر٧
جمله	٦٢٩١٨	٪١٠٠	٤٨٥٧٧	٪١٠٠	٥٣٦٠٣	٪١٠٠

من واقع دلالة الأرقام المعروضة تبين :

— أن أغلب المسجلين من العمالة غير الفنيه ومجال الاستخدام فيها ينصب على العمل اليدوى ويتم ترشيحهم فعلا لهذا النوع من العمل .

— إذا أضيف الى العمالة غير الفنيه اعداد العمالة الفنيه يزيد هذا الاتجاه وضوحا .

— يشمل عدد المسجلين من حمله المؤهلات الحاصلين على الابتدائيه والاعداديه وفى الواقع المعاش لا يستوعب فرص العمل غير اليدوى الا بنسبه ضئيله للغايه منهم ومن ثم لا تعبر نسبه المسجلين من حمله المؤهلات رفضهم للعمل اليدوى .

— يلتحق بأنظمة التدريب السريع اعداد متزايده من حمله المؤهلات المشار اليهما .

— اذا ربطنا بين اعداد المسجلين من الشباب المسبق ايراده مع احصاءات التعليم التى تكشف عن تسرب ما يقرب من ٢٠٠٠٠ فرد من مرحله التعليم الاعدادى سنويا يتبين أن هناك اتجاها ملحوظا نحو العمالة اليدويه .

رابعا : القياس العلمى لاتجاهات العماله :

لا شك أن الأفكار السابق ايرادها تعتبر من قبيل الملاحظات المكتشفه خلال العمل الميدانى :

ولا يمكن الاعتماد عليها واستخلاص حقائق مؤكده منها تصلح كأساس المعالجه . ولكن يلزم اخضاعها للدراسه العلميه ، لكى تنفيها وتؤكدها حسب مقتضى الحال الأمر الذى نرى معه ضروره :

١ — تحديد مفهوم العمل اليدوى .

يدوى فنى — يدوى غير فنى .. الخ .

٢ — استطلاع رأى النوعيات المختلفه سواء من حمله المؤهلات أو من غير حمله المؤهلات .

٣ — مناقشه خصائص بعض الأعمال اليدوية وشروط شغلها والعائد من العمل فيها إذ قد يرغب الفرد من حيث المبدأ الاشتغال بها ولكن يقوم رفضه لها بسبب أو آخر كهبوط الأجور فيها .

٤ — ويمكن لمديرية القوى العامله أن تقوم بسلسله زمنيه من استطلاع الرأى عند اجراء تسجيل المتعطلين أو المستجدين فى سوق العمل من مختلف

الفئات تصلح أساسا للكشف عن اتجاهات العمالة والتنبؤ بما يمكن أن تكون عليه في المدى الطويل .

المدير العام
لمديرية القوى العاملة بالاسكندرية
(مهندس/حسن على حسن)

تحريرا في ١٩٧٨/١٢/٤

د. فاروق اسماعيل:

فى بحث دراسة الحالة الذى قنا به وجدنا أن هناك هجوما مكثفا على التدريب المهنى وجدنا أن الحرفيين من أصحاب الأعمال يهاجمون التدريب المهنى ويقدمون بعض الأسباب لذلك منها : —

١ — أن مدة التدريب قصيرة ولا تعطى تدريبا يؤدى إلى الجودة .

٢ — أن الاشراف قاصر وأن المدربين تنقصهم الخبرة .

٣ — عدم جدية العملية التدريبية التعليمية وأن الصبية المقبلين على التدريب المهنى ليس لديهم الدافع الحقيقى للتدريب فالذى يلجأ إلى التدريب هم الفاشلون فى التعليم .

النقطة الثانية بالنسبة للتدريب المهنى السريع : جاء فى الورقة فى النقطة الثالثة عن التدريب المهنى أن عند الملتحقين ٣٦ وبعدها بعام أصبح ٣٦٥ يتضح من ذلك الزيادة الهائلة فى عدد المتدربين خلال مدة زمنية قصيرة جدا فهل هناك أسباب للقفزة فى التدريب القصير فى مدة زمنية قصيرة ، البحث انحصر فى باب شرقى هل نجد بعض المادة الوثيقة الصلة بالتدريب المهنى عند باب شرقى خاصه وأنه تكلم عن الاسكندرية ككل .

المهندس يحى العبد :

فوجئت برقم عدد المتسربين من التعليم الابتدائى وأنا كنت أود أن أعمل دراسة عن المكسب والخسارة فى المتسربين وخاصة أن عدد المتسربين ٢٠ ألف ..

— المتسربين من التعليم الابتدائى ١٠٠٠ متسرب

جنيه

— ما تنفقه الحكومة على الفرد ٧٥ من هؤلاء

— ما تنفه الأسرة فى ثلاث سنوات ٩٠

يصبح الفاقد سنويا ١٦٥٠٠٠ لالف طالب متسرب

وعائد المتسربين هو توفير الفاقد وإذا أعطيت فرصة تدريب وإذا استطاع

جنيه

أن يعطى الفرد لنفسه ٨ جنيهات ولصاحب العمل ٨ = ١٦ جنيها .

إذن عائد التسرب للمتسرب ١٦ جنيهـا فى الشهر يعطى ١٩٢ ألف جنيه سنويا .

جنيه جنيه

فيصبح جملة العائد إذا دربت العمالة = ١٦٥٠٠٠ + ١٩٢٠٠٠

جنيه

= ٢٥٧٠٠٠ سنويا .

أى أن جملة عائد المتسرب ٣٥٧ ألف جنيه

نفقات التدريب بفرض تكلفة المتدرب = ٧٠ جنيها سنويا .

فتصبح جملة تكاليف التدريب سنويا = ٧٠ ألف جنيه سنويا .

وعدد المتسربين = ٢٠ ألف متسرب .

وبذلك نوفر سته الآف ٦٠٠٠ مليون جنيه لالاف متسرب يمكن أن نحصل عليها كل عام بعد تدريبهم ولذلك يجب أن تتضاعف جهود التدريب مئات المرات فهناك قصور .

د. محمود أبو زيد :

نقطة التسرب مذهلة أن لم تكن مرعبة ولى بعض الملاحظات التى أرجو أن تكون ذات فائدة .

(١) فى الصفحة الأولى من ورقة العمل يتضح أن نسبة التعليم مرتفعة جدا وتلك عملية معوقة للتنمية فقد اتضح من الارقام أن عدد سكان الاسكندرية أكثر من ٢ مليون وهى مجتمع ذا تكوين عمرى شاب ولذلك لابد من توجيه الصغار توجيها مهنيا صناعيا .

(٢) فيما يتعلق بهجرة الايدى العاملة من وإلى الاسكندريه فالاسكندرية منطقة جذب للعمالة — والخـوف من أن نزيف العمالة يؤدى لخلخلة فى القوى العاملة لابد أن يخطط للهجرة وتحديد المناطق الطاردة ولا بد أن تكون هناك عمليات تنمية .

(٣) بالنسبة للمتعطلين وجود رصيد يبلغ أكثر من ٤٢٠٠٠ من المتعطلين وهذه نسبة خطيرة ما يتطلب الامر عملية تخطيط سليمة حتى لايتسرب معظمهم وبذلك نتجاوز الثغرات الموجودة .

د. القزاز :

فيما يتعلق بميزانية القوى العاملة هل يمكن أن نعرف نسبة التمويل بخصوص تخطيط وتنمية ورعاية القوى العاملة ؟ بالنسبة لغيرها من النواحى فى رأيى أنها نسبة ضئيلة ؟ وهل لديكم بعض الدراسات الميدانية عن أسباب التسرب ومدى تأثير التسرب على نوعيه التدريب ومستقبل المتدربين ومستواهم الفنى فيما بعد ؟

المهندس يحيى العبد :

عدد العاطلين ٤٢٠٠ مخيف جدا واعتقد أن هذا الرقم غير حقيقى — فالمصانع تعانى نقص كبير فى العمال . وأريد أن أعرف كيف حصلتم على هذا الرقم .

م. حسن على حسن :

أحب أن أرد على بعض الاستفسارات :

— بشأن الهجوم على التدريب وأسبابه فقد أوضح الدكتور فاروق اسماعيل الهجوم المكثف على التدريب وارجعه إلى عدة أسباب :

١ — فيما يختص بمدة التدريب القصيرة فتدريب الصبية من غير المفروض فيه أن يستخرج لنا عاملا ماهرا ولكن صبى لديه قدر من المهارة وبالنسبة للاشراف فنحن نعهد بهذا إلى فنيين صناعيين فى نظام تدريب الصبية فى الورش الصغيرة بقسم باب شرقى وهو يتم بمعرفة مدرس التعليم الصناعى من الناحية الفنية والتعليم والتدريب الاصلى يتم بمعرفة صاحب الورشة أو المعلم ونحن نشرف مجرد أشراف فنى وادارى ونسهل للصبى فرصة التواجد فى ورشة صغيرة لتعلم المهنه .

٢ — أما فيما يختص بالقفزة السريعة فهذه ليست سريعة وأنما (٢٦) صبى كانت مجرد عملية اختيارية وتجربة فهذه أول سنة كانت تجريبية بدأ بعدد بسيط واعتماد مالى بسيط يكفى ل ٣٦ شخص وأتمنى أن يكون عندنا الآلاف من هذا النوع من التدريب .

٣ - فى الواقع حى باب شرقى من الاقسام السكنية أكثر منه من الاقسام الصناعية وليس لدينا أكثر من ٣ محلات لتدريب الصبية ولم يكن هناك معرفة جديه فى هذا القسم نحن نهتم بالمناطق ذات الكثافة الصناعية مثل الجمرك واللبان أو قسم محرم بك فهى أقسام صناعية .

— أما فيما يختص بملاحظات المهندس يحى العبد من أن جهـــود التدريب ليست على القدر الكمى من الاعداد الواجب تدريبها ، هذه الاعداد فعلا قليلة ونحن مرتبطون بأعـــداد مالية إلى جانب مسئولية التدريب فالتدريب ليس مسئولية القوى العاملة وأنما هى تفتح الأبواب لعملية التدريب وهناك جهات أخرى ووزارات أخرى تقوم بالتدريب خلاف مديرية العمل التى يقتصر دورها على المشاركة والمساعدة فى الميدان فقط .

— وأنا أوافق فيما أشار اليه من أن الهجرة لها أثار مدمرة على العمالة الفنية والدولة كلها تحس بالمشكلة ولو لم نلاحق معدلات الهجرة بمعدلات تساويها أو تزيد عليها فى التدريب فسنحس بآثار الهجـــرة السيئة . والشركات الصناعية تطلب أعداد من العمالة والاسف لاتجد ، وقد عمل الآن مركز أعلى للتدريب على مستوى الدولة ككل تتفـــرع منه مجالس فرعية على مستوى المحافظات ، ونرجو أن يكون لمجلسه حق تولى هذه المسئولية وما تحتاجه من أهمية .

— وقد أثيرت نقطة التسرب بالمتعطلين وعددهم كبير نسبيا ويجب أن يؤخذ فى الحساب أنه يدخل ضمن هؤلاء المتعطلين منهم سنة من خريجى الجامعات وأصحاب المؤهلات العليا الذين لم يعملوا بعد ، بالاضافة إلى الاولاد وكذلك الفلاحين المهاجرين من الريف كالبحيرة والغربية وغيرها للعمل بالاسكندرية فهم يزيدون النسبة كما أن هناك أصحاب مهن ويعملون فعلا ولكنهم يأتون ليسجلوا

أنفسهم تحت بطاقة مشتغل ويبحث عن عمل أفضل .

هذا كله يرفع نسبة المتعطلين فعلا ولكن الواقع أن النسبة الحقيقية ضئيلة جدا وقد أشار السيد القزاز إلى ضآلة النسبة المئوية من الميزانية للتدريب المهنى، والواقع أن مصلحة حكومية تطبق القانون وليست وحدة انتاجية صناعية بل أننا وحده تنفيذية تطبق قانون العمل فى الشكل العام ، ولذلك فعملية تمويل هذه المشروعات تكون من الباب الثالث وفى أضيق الحدود وبعد مطالبات كثيرة وأيضا من حصيلة قضايا الغرامات . فميزانية وزارة القوى العاملة نسبة المشروعات فيها ضئيلة جدا .

د. هانسف :

أود أن اعتذر عن كلمتى بالانجليزية وأريد أن أضيف بعض الملاحظات:ـ

ـــ لابد لنا أن نفرق بين ظروف النقد التى توجه إلى مراكز التدريب المهنى . أن تلك المراكز تقوم بالتدريب . ولكن هناك أصحاب العمل الذين يطلبون التدريب ولكن مراكز التدريب المهنى تقدم التدريب الابتدائى ،ولذلك يتجه العمال إلى الأعمال المكتبية وهذا يؤثر على عدد المتدربين المتخرجين من تلك المعاهد ويجب أن ندرك أن بعض العاملين يحتاجون لمعلومات نظرية ولكن الاهم هو التطبيق ومن الصعب أن نخلق ظروفا مماثلة للعمل الحقيقى فى مراكز التدريب فلو اعتبرنا الدول المتقدمة صناعيا لديها ما يزيد على ثلث سكانها وقد تخرجوا من التدريب المهنى فهذا يوضح أن الظروف الواقعية لخلق ظروف عمل مماثلة للواقع فى مراكز التدريب صعبة فعلا كذلك لابد من دراسة الدوافع التى أدت بالمتدربين للالتحاق بمراكز التدريب المهنى فلو لديكم فى مصر ٩٠ ٪ من الصبية الذين يرغبون فى التدريب فلا بد على الاسرة أن تقوم بدورها

وتلحق هؤلاء بالمراكز الفنية بدلا من المراكز التدريبية ، أما فيما يتعلق بالبطالة فلا شك أن العمال الذين يعملون فى فـــترة من حياتهم يعتبرون خطرا منافسا للصبية ، وربما لايتوفر لديهم الدوافع الحقيقية للالتحاق بالتدريب ولا بد من أن تكون الدوافع حقيقية فالتدريب عملية مكلفة ومن الاسهل على الدولة أن تقوم باعطائهم المـــال فورا بدلا من تدريبهم . وفيما يتعلق بالتخطيط لست متأكدا ماذا كانت هناك علاقة حقيقية بين الذى يخرج من التعليم وبين التعطل ، لو أجرينـا بحثا على مجموعات العاطلين فاننا سوف نجد أن هؤلاء العاطلين يدخلون فى عداد العاطلين بعد سن معينة ولا شك أن العـلاقة قائمة بين البطالة وبين الذين يتركون الدراسة فى سن مبكر فيمـا يتعلق بمراكـز التدريب المهنى ولا بد من التوفيق بين هؤلاء للحصول على التدريب خـلال فترة التدريب أما مشكلة التمويل فلاجدى أن يلحق بكل مصنع مركز تدريبى فهذا سيخفف من الأعباء المالية التى تقوم بها الدولة ، ولـكن هذا غـــير كاف لكى يكون علاجا ولا يمكن علاجه الا بطريقة واحدة هى تولى أصحاب الاعمال بانفسهم تدريب هؤلاء الصبية .

المرأة والعمل اليدوى

الدكتور محمود أبو زيد
قسم الاجتماع ــ كلية البنات الإسلامية

تحليل اجتماعى

الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على اتجاهات المرأة المصـــرية ازاء العمل اليدوى ومدى تباين قطاعات المجتمع المختلفة وفئاته فى اتجاهاتها نحو هذا النوع من الأعمال. كذلك تهدف الدراسة إلى تحليل العلاقة بين هـــذه الاتجاهات وبين التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية عموما ، بمعنى إلى أى مدى تؤثر هذه الاتجاهات على التنمية سلبا أو إيجابا ، وبالتالى محاولة التعرف على العوامل التى تقف وراء هذه الاتجاهات وتؤثر فيها .

وفى الامكان تحديد المشكلة فى صورة أسئلة تحاول الدراسة أن تجد اجابات لها ، وهذه الأسئلة هى :

١ ــ إلى أى حد تختلف اتجاهات المرأة نحو العمـــل اليدوى باختلاف المستويات الاجتماعية ؟

٢ ــ إلى أى حد تختلف الاتجاهات نحو العمل اليدوى باختلاف الانتماء الريفى أو الحضرى ؟

٣ ــ إلى أى حد تختلف الاتجاهات نحو العمل اليدوى باختلاف الوضع الطبقى ؟

٤ — إلى أى حد تختلف الاتجاهات نحو العمل اليدوى باختلاف السن ؟

٥ — ما هو مغزى النتائج التى تسفر عنها الدراسة بالنسبة إلى قوة العمل المنتجة من ناحية ، وعملية التنمية من ناحية ثانية ؟

٦ — مغزى النتائج التى قد تسفر عنها الدراسة بالنسبة إلى إمكانية احلال المرأة فى الأعمال التى تعانى نقصاً بسبب نزيف الهجرة المستمرة من الريف إلى الحضر أو إلى الخارج عموما .

دلالة المشكلة :

ان المجتمعات النامية عموما تكون فى مسيس الحاجة إلى الاستفادة الكاملة من كل القوى والموارد البشرية القادرة على المشاركة فى العملية الانتاجية . ونحن عندما نرسم صورة المجتمع ونخطط له نحتاج إلى تقويم للاوضاع الراهنة حتى يكون رسم الخطط وتوظيف هذه القوى على أسس علمية وموضوعيه سليمه .

ومن المعروف أن المجتمعات الناميه عموما ، وتلك التى تأخـــذ بأساليب التحضر تواجه كنتيجه حتميه مصاحبة لهذا التحضر ظاهرة الهجرة سواء كانت هجرة داخلية أو هجرة خارجية . وجانب كبير من الآثار المباشره وغير المباشره لهذه الهجره يمس بالضروره التقسيم التقليدى للعمل وينعكس على نمو القوه العامله ذاتها ويؤثر فى بنائها وهيكلها . ومن المسلم به أن هذا كله يحدث تغييراً فى الاتجاهات المختلفه نحو الأعمال المختلفه ، الأمر الذى عادة ما تصاحبه ظاهرة البطاله ، صريحة كانت أو مقنعه ، دائمه أو مؤقته .

والمرأه باعتبارها تمثل نصف المجتمع خاصه فى المجتمع الريفى ليست بعيدة أبداً عن كل هذه التغييرات والتأثيرات وذلك له دلالته سواء على مستوى

الأفراد أو الأسرة أو المجتمع ككل من حيث أنه يؤثر فى وضعية المرأة العاملة ذاتها ، وفى البناء الجنسى لقوة العمل بما تخلقه هـــذه الظروف والوضعيات الجديدة من أعمال ومهن وحرف لم تكن موجودة من قبل ، أو قضائها عـــلى أعمال كانت موجودة وقائمة ، وموقف المرأة عموماً من هـــذه وتلك ، وما يصاحب ذلك بالضرورة من تغير أو تبدل فى اتجاهاتها نحو الأعمال المختلفة بما ينعكس بالتالى فى القوه العاملة المنتجة .

وليس من شك فى أن الالتزام باستراتيجيات التنمية وخططها يستدعى الموازنة بين الاحتياجات والامكانات اللازمة لتحقيق هذه الخطط . وعندرسم الخطط وعند تطبيقها لابد من معرفة اتجاهات الأفراد والجماعات نحو العمل بعامة والعمل اليدوى بخاصة فليس هناك أخطر على التنمية من أن تترك الأفراد والجماعات بنفس اتجاهاتهم القديمة أو التقليدية فى الوقت الذى يحاول المجتمع إقامة بناء وتصورات وعلاقات جديده .

والمرأه بحكم وضعيتها الحالية كأم وربة بيت وعاملة كذلك فى قلب هـذه المشكلة بكل المقاييس ومن هنا فان تفيد الدراسة على مستوى الفرد فحسب ولكن على صعيد المجتمع بأسره .

وفى ضوء كل هذا تؤكد الدراسة أن الكشف عن موقف المرأه من العمل اليدوى واتجاهاتها نحوه فى النموذج المصرى لا يتهيأ بصوره موضوعية إلا من خلال الكشف عن عدة أبعاد رئيسية هى :

أولا : اتجاهات النمو السكانى عموما والتغيرات المصاحبة له خاصة ظاهره الهجره وانعكاساتها .

ثانياً : الظروف الموضوعية لتطور تعليم المرأه .

ثالثاً : التطورات التى لحقت بسوق العمل واسهام المرأه فى القوه العاملة المنتجة .

رابعاً : الظروف الثقافية والقيم والتقاليد السائده التى تؤثر على نمط العلاقات الاجتماعيه واتجاهات المرأه ومدى استعداداتها للتوجيه والتغيير ، وارتباط هذا بموقفها واتجاهها نحو الأعمال المختلفة ، وبنظـــرتها هى نفسها الى ذاتهـا وتقديرها لمكانتها فى ظل هـــذا النـوع أو ذلك من الأعمـال .

وتفترض الدراسة عدداً من المسلمات الأساسية هى :

١ — أن المفهوم التقليـدى لتقسيم العمـل عـلى أسـاس الجنس ، بتركيزه على الفوارق الجسميه والتشريحية قد ساند كثيراً الوضعيه الحالية للمرأة العـامله من حيث أنه قد أكد نوعا من المطـابقه الكـامله بين المرأة والزواج والأمومه ، وأن المرأه هى مخلوق بيولوجى — بالدرجة الأولى ، على حين يختلف الأمر بالنسبه للرجل الذى نتصوره من خلال عمله ومكانته وأدواره الاجتماعيه التى يقوم بها . وبالتالى قصر مشاركه المرأه فى العمليه الانتاجيه على أعمال محدوده وبسيطه . ومن هنا فينبغى أن ينبنى تقسيم العمل على أسس ومفاهيم ودوافع غير تلك التى بالغ الرجل فى الادعاء بها وتثبيتها على مر العصور .

٢ — أن اتجاهات المرأة ازاء العمل اليدوى تتكون فى المقام الأول فى إطار الثقافة العامة والثقافات الفرعية التى تنتمى اليها . وأن فى هذه الثقافات ما يغذى النظرة السلبية إلى العمل اليدوى بوجه عام .

٣ — أن الاتجاه نحو العمل اليدوى الذى تكتسبه المرأة فى محيطها الاجتماعى والثقافى يلعب دورا رئيسيا فى تفكيرها وادراكها وتوقعاتها وتعلمها بصفة عامة، وبالتالى فان النظرة إلى العمـــل اليدوى سواء سلبا أو ايجابا تتدخل فى مدى مشاركتها فى العملية الانتاجية بفعالية .

٤ — أن تشريعات العمل وقوانينه تنطوى على غير قليل من القصور الأمر الذى ينعكس على مكانة المرأة وحقوقها ، وأكد بالتالى النظرة اليها على أنها لا تعدو أن تكون يد عاملة أضافية أو احتياطى عمل بمعنى ادق .

٥ — أن كفاية المرأة للقيـــام بدور أكثر ايجابية فى قوة العمل المنتجة والقادرة على الانجاز الحقيقى رهين النجاح فى احداث تعديل أو تغيير حقيقى فى اتجاهاتها نحو العمل وأيضا فى العلاقة ذاتها القائمة بين الرجل والمرأة وماتتيحه لها من فرص لاكتساب الخبرات والقدرات عن طريق التعليم والتدريب وبالقدر الذى يتيح لها ذلك اشباعا حقيقيا .

وعموما فان حصيلة الاوضاع كلها تكون ظروفا غير وظيفية تنعكس على موقف المرأة من العمل اليدوى وبالتالى مستويات المعيشة ، كما تعتبر فى الوقت نفسه معوقا للتنمية الشاملة .

المرأة والمشكلة السكانية :

ينظر الكثيرون إلى مصر على أنها نموذج كلاسيكى تتفاقم فيه مشكلة التضخم

السكانى والحالة الناشئة وتتخذ ابعادا لهادلالتها فى تراث عمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية(١) . فالحقيقة أنه يصعب الحديث عن المرأة العاملة واتجاهاتها نحو العمل اليدوى دون أن نستعرض اتجاهات النمو السكانى ونضع هذه المسألة فى أطارها الصحيح من هذه المشكلة . وقد واجهت مصر منذ بداية هذا القرن زيادة مطردة فى السكان(٢) ، ويكفى لتوضيح ذلك أن تعداد مصر فى عام ١٩٠٠ لم يكن يتجاوز ٧ر٩ مليون نسمة ، ولكنه قفز ليصل فى عام ١٩٥١ إلى ٨ر٢٠ مليون نسمة ثم إلى ٦ر٢٦ مليون نسمة فى عام ١٩٦١ ثم إلى ٩ و٣٠ مليون فى عام ١٩٦٧ وإلى ٤ر٣٣ مليونا فى عام ١٩٧٦ .

والمنتظر وفق التقديرات التى اجراها الجهاز المركزى للتعبئة والاحصاء أن يصل عدد السكان إلى ٤٣ مليون نسمة فى عام ١٩٨٠ وإلى ٧ر٤٥ مليونا فى عام ١٩٨٥ إلى ٥ر٥٢ مليونا فى عام ١٩٩٥ . بل ويبدو أيضا أن الاتجاه الحالى للنمو السكانى (٨ر٢ ٪) سوف يستمر فى المستقبل ذلك أن متوسط العمر المتوقع للذكور من السكان حاليا هو ٥١ سنة و ٥٣ سنة للاناث ، بينما لم يزد عدد الاناث فى أكثر فئات السن خصوبة حتى سن ٢٩ سنة وذلك فى الفترة من عام ١٩٦٠ وحتى ١٩٨٠ كنتيجة حتمية لارتفاع معدلات الخصوبة المستمر من ناحية وانخفاض معدل الوفيات من الأطفال (ما بين ٢٦ ، ١٦ فى الألف بين عامى ٤٧ و ١٩٦٧) . من الناحية الثانية(٣) . أما النتيجة الحتمية لهـــذا فهى تكوين مجتمع يكثر فيه عدد الأطفال حيث أصبح يوجد الآن اكثر من ١٠ أطفال مقابل كل عشرة أفراد بين سن ١٥ و ٥٩ عاما بينما كان عددهم ٧ أطفال فى عام ١٩٤٧ (٤) .

وتشير الاحصاءات إلى أن الاناث فى فئة العمر الأقل من ٢٥ سنة يمثلن

نسبة عالية فى المجتمع وصلت فى عام ١٩١٦ إلى حوالى ٤١ ٪ من جملة الاناث وبذا فتكون مصر شأنها شأن الدول الاخذة فى النمو متسمة بما يسمى التكوين العمرى الشاب(٥) حيث تزيد نسبة الأطفال وتقل نسبة الشيوخ ولعل هذا احد أسباب أرتفاع نسبة الاعاله عندنا خاصة إذا اعتبرنا أن متوسط العمـــر بين الاناث حسب تعداد ١٩٦٠ هو ١٩٫٤ سنة أى أن نصف الاناث فى مصر يقل عمرهن عن هذه السن(٦) .

وقد يتصـور البعض أن المشكلة السكانية فى مصر تتمثل فى عـدم التوازن بين السكان والموارد أو بمعنى آخــــر بين النمو السكانى والنمو الاقتصادى . ولكن على الرغم من أهمية هـذا البعد الاقتصادى القومى ـــ حيث تـكشف الاحصاءات أن نصيب الفرد من الدخل القومى ٣٨٫٧ جنيها فى ١٩٠٠ وانخفض إلى ٣٥٫٥ جنيها فى ١٩٥٢ ثم إلى ٣٢٫٢ عام ١٩٥٤ وأن هناك أيضا نحو أربعة ملايين من المصريين كان الفرد منهم قبل عام ١٩٥٨ يعيش على ايراد لايزيدعلى جنيهين فى الشهر ـــ فان المشكلة تتعدى هذا البعد إلى بعد آخر لا يقل أهمية ويعكسه ذلك التناقض الغريب فى نمط توزيع السكان فى مصر(٧) . فمن أبرز الظواهر فيما يتعلق بتوزيع السكان هو التركز الشديد فى الوادى والدلتا ، وكأن هناك تباينا شديدا فى الكثافةالسكانية بينالوادى والدلتا من ناحية والصحارى المصرية من ناحية أخرى .

كذلك يلاحظ مثل هـذا التباين فى توزيـع السكان بين الحضر والريف أو المدينة والقرية وكما يتضح من الجدول الآتى رقم (١) أن سكان الحضر يشكلون ٤٣ ٪ من مجموع سكان مصر وهى نسبة آخـذة فى الارتفاع المطرد على أى الأحوال على حين تنخفض نسبة سكان الريف باطراد كذلك .

السنه	سكان الحضر (بالألف)	٪	سكان الريف (بالألف)	٪
١٩٠٧	٢ر١٢٥	١٩	٩ر٠٥٨	٨١
١٩١٧	٢ر٦٤٠	٢١	١٠ر٠٣٠	٧٩
١٩٢٧	٣ر٧١٦	٢٦	١٠ر٣٦٧	٧٤
١٩٣٧	٤ر٣٨٢	٢٨	١١ر٤٣٠	٧٢
١٩٤٧	٦ر٢٠٢	٣٣	١٢ر٦ ٤	٦٧
١٩٦٠	٩ر٦٥١	٣٧	١٦ر١٢٠	٦٣
١٩٦٠	١٢ر٠٤٢	٤٠	١٧ر٦٩٠	٦٠
١٩٧٣	١٥ر٢٣٦	٤٣	١٩ر٩٨٦	٥٧

ومن الصعب أن نعزو السبب الرئيسى فى هذا التطور الى الزياده الطبيعيه فى السكان وانما الأهم من ذلك هى تلك الهجره المستمره من الريف الى الحضر(٨) ومع أننا لسنا هنا فى مجال التعرض تفصيلا لاتجاهات الهجره الداخليه أو مناطق الجذب والطرد أو حتى تلك الدوافع الكامنه وراء الهجره، إلا أن ما نود التركيز عليه بصدده هو ما ينجم عن تلك الهجره من مظاهر الخلل التى لا تؤثر فحسب فى البناء السكانى وتوزيع السكان، ولكن أيضاً بالدرجه الأولى فى هيكل العماله فى كل من الريف والحضر على السواء . وكذلك هياكل الأجور ونظمها ارتباطا بنوعيات الأعمال وحاجه السوق الى الأيدى العامله ، بالاضافة

إلى غير ذلك من الظواهر كالبطالة مثلا أو بالعكس خلق أعمال جديدة يتأثر بها الرجل والمرأة سواء بسواء . فالهجرة الداخلية باعتبارها ظاهرة اجتماعية وديموجرافية لها تأثيراتها المباشرة على كثافة السكان من حيث أن انتقال الافراد من بيئة إلى أخـــرى لا يطرد بنصب ثابتة أو متساوية على جميع فئات العمر ولا يتساوى كذلك بين الذكور والاناث . وإذا نحن أضفنا إلى كل هـذا أن المجتمع المصرى قد اخذ يشهد فى السنوات الأخيرة اندفاعا متزايدا على الهجرة الخارجية وهى ظاهرة آخـــذة فى التزايد بين فئاته المختلفة من المتعلمين والعمال والحرفيين ، استطعنا القول أن الهجرة ليست مجرد انتقال عددمن الأفراد من مكان إلى آخر ولكنها أيضا تغير فى البناء السكانى والمهنى للمناطق والاقاليم على حد تعبير وليم بيترسون .(٩)

المرأة وظروف التعليم :

وليس من شك فى أن العلاقة بين التعليم من ناحية ، والعمل والتنمية من ناحية ثانية هى علاقة قديمة وأكيدة ذلك أنه عن طريق التعليم والتعليم يمكن ازالة الكثير من المعوقات الثقافية وخلق اتجاهات علمية وعلمية جديدة تساعد فى آخر الأمر على الانتقال بالمجتمعات التقليدية والنامية عموما إلى مستوى العصر والدول المتقـــدمة صناعيا .(١٠) وذلك على اعتبار أن التعليم والتدريب هما الادوات التى يمكن توظيفها لتطويع المعرفة والارتقاء بالانسان ـــ وتحضيره.

ولكى نستطيع توضيح قضية تعليم المرأة فمن الضرورى أن يتم ذلك استنادا إلى فريضتين أساسيتين هما :

١ ــ أن دور المرأة فى المجتمع وتعليمها أمران متضايقان ولا يمكن الفصل بينهما .

٢ — أن دور المرأة وتعليمها يتحددان بدرجة كبيرة بطبيعة جنسها وبطبيعة القوى الاجتماعية والاقتصادية التى تعمل داخل البيئة التى تنتمى اليها.

وعلى الرغم من أن مناقشة هاتين الفرضيتين تجعلنا نتحدث بالضرورة عن دورها التاريخى فى المجتمع على مر العصور حتى الوقت الحاضر لنرى طبيعة الصلة والتأثيرات المتبادلة بين هذا الدور والقدر الذى نالته من التعليم وكيف أنهما قد خضعا وتغيرا بفعل الظروف والقوى الاجتماعية والاقتصادية إلا أننا تبسيطا للامور نكتفى هنا باستعراض الوضعية التعليمية للمرأة وكيف تطورت فى المجتمع المصرى الحديث ارتباطا بظروفه التاريخية .

وبتحليل نظام التعليم فى مصر نجد أنه لم يكن يوجد حتى أوائل القرن التاسع عشر الا نظام تعليمى واحد يقوم على الكتاتيب حيث كان الأطفال يلتفون فى فصل حول الفقية فى شبه دائرة ليحفظوا على يديه القرآن الكريم.(١١) ويذهب ادوارد لين إلى أنه فى هذا الوقت لم يكن الكتاب يعط الكتابة والقراءة الا عناية طفيفة ، أما الحساب فلم يكن له وجود فى منهج الكتاب (١٢) وقد قام هذا النظام بدور تاريخى هام فى الحفاظ على الثقافة الاسلامية ونشرها خاصة إذا اعتبرنا الدور الذى اضطلع به الجامع الازهر فى هذه الآونة.(١٣)

وببداية الاحتلال البريطانى لمصر تعرضت السياسية التعليمية لتيارات مختلفة وأن اتفقت كلها على فرض اساليب معينة للتربية استهدفت ربط الاجيال الناشئة بقيم تؤكد الولاء للنظم الاجتماعية السائدة . وفى ذلك الوقت اخضع الانجليز التعليم لنظام مركزى أصبحت به المدارس الحكومية ذات طابع واحد وتخضع فيه لثنائية بغيضة تفرق بين ابناء الشعب من حيث أنها اقامت نظاما تعليميا مغلقا يتمثل فى الكتاتيب والمدارس الاولية المحدودة بعددها وامكانياتها

والمنفصلة ببرامجها التعليمية عن سائر مراحل التعليم وذلك إلى جانب نظام آخر يتمثل فى المدارس الابتدائية ذات المصروفات وينفتح منها المجال أمام طلابها إلى التعليم الثانوى والعالى ويذكر لنا شيرول فى كتابه المشكلة المصرية الذى أصدره فى عام ١٩٢٠ أن نسبة الأمية فى ظل هذا النظام بلغت فى مصر نحو ٩٢٪ بين الرجال وأكثر من ٩٩٪ بين الاناث بينما لم تزد ميزانية التعليم عن ٢٪ من ميزانية الدولة(١٤) .

وقد ظلت سياسة التعليم فى مصر تمضى فى الاتجاه الذى رسمه الاستعمار والرجعية المصرية فترة طويلة . ومع أنه قد أدخلت بعض التعديلات على النظام التعليمى فى الفترة من ١٩٢٣ — ١٩٥٠ غير أن تلك التعديلات كانت تتجه إلى توسيع قاعدة التعليم فى نطاق محدود ودون أن تتناول تغيير نوعيته أو أهدافه .

وليس من شك فى أن حركة تحرير المرأة المصرية كانت لها آثارها البالغة الأهمية فيما يتعلق بتعليم المرأة وعلى دورها فى المجتمع . وقد ظهرت البدايات الأولى للحركة النسائية فى الربع الأخير من القرن التاسع عشر وكان ذلك أولا بتأثير آراء وتعاليم جمال الدين الأفغانى والتى حمل لواءها تلامذته من أمثال الشيخ محمد عبده وقاسم أمين وعمر لطفى وغيرهم ممن دافعوا عن المرأة ودعوا إلى أن تنال حقوقها .

ولم تكد تهل بواكير العشرينات من القرن الحالى حتى أثمرت هذه التعاليم وأصبحت المرأة المصرية أكثر وعياً بحقوقها وأكثر إدراكا لحاجتها إلى التنظيم، وتمثل المغفور لها السيدة هدى شعراوى زعيمة أول حركة نسائية منظمة ثورة على التقاليد البالية وهزة عنيفة للمحافظة المصرية ، فأخذت تنفتح أمام المرأة

فرص التعليم المختلفة بعد أن كانت الجهالة والأمية والحجاب والتوارى عن أنشطة المجتمع حال الأغلبية العظمى من النساء والفتيات .

وقد أتسم تعليم الفتاة المصرية إبان هذه الفترة بسمة لها دلالتها الإجتماعية . فمن أتيحت لهن فرص الذهاب إلى المدرسة كن أقلية كما كن ينتمين فى الأغلب الى الطبقة المحدودة الدخل ومن هنا كان اقبالهن على التعليم الحكومى الموجود كالمدارس الأولية والإبتدائية ومدارس إعداد المعلمات والممرضات بغرض تعلم مهنة شريفة تساعد على الكسب . أما الأسر الراقية والقادرة فقد كانت قليلة العدد وتتحرج من تعليم بناتها فى مدارس الحكومة التى أرتبطت بالاعداد للعمل وكسب العيش ومن هنا فقد فضلت أما تعليم بناتها فى المنازل على أيدى مدرسات خصوصيات أو فى مدارس الجاليات والإرساليات الأجنبية التى كانت تعنى أساسا بنشر الثقافة الأجنبية وتعليم الفتاة المواد النسوية تمشيا مع القيم التى تؤكد ضرورة اعداد الفتاه لتصبح زوجة وأما صالحة .

وعلى الرغم من ان ألاف الفتيات بدأن يتخرجن فى المدارس والجامعات منذ أواخر الأربعينات فإن الخمسينيات من القرن الحالى هى ما يعتبر نقطة التحول الرئيسية فى وضعية المرأة المصرية حيث نالت حق التصويت وأصبحت فرص التعليم — خاصة بعد ثورة ١٩٥٢ — متكافئة أمام الرجل والمرأة حتى التخرج فى الجامعة وبهذا سمح لها بالالتحاق بمعظم المهن والأعمال .

ويهمنا هنا ونحن بصدد تتبع المسيره الطويلة لحركة تعليم المرأة المصرية وتحررها ارتباطا بعملها أن نضع فى الاعتبار تلك المتغيرات الاساسية التى حددت مساره كذلك لنرى إنعكاس ذلك على وضعية المرأة العاملة وظروف تشغيلها بعامة واتجاهاتها نحو العمل اليدوى بخاصة ويمكن القول أن هناك على

الأقل ثلاثة متغيرات ارتبطت بالعلاقات البنائية والثقافية ذاتها للمجتمع المصرى وهى :

أولا : أن معظم ملامح التغير قد قامت به المرأة الحضرية أكثر منها المرأة الريفية ونساء الطبقة العليا والوسطى أكثر منها الطبقات الدنيا .

ثانيا : ان تعليم المرأة قد صاحبه ، كما نجم عنه العديد من التأثيرات المباشرة وغير المباشرة التى مست الجوانب المختلفة لحياة المرأة ذاتها والمجتمع المصرى بأسره .

ثالثا : ان التعليم قد خلق للمرأة وضعيات جديدة فيما يتعلق بنظرتها الى العمل وظروف تشغيلها وطبيعة صلتها بما تقوم به من أعمال .

وتكشف النظرة الفاحصة لظروف التعليم ونوعيته من هم أكبر من عشر سنوات بالنسبة للذكور والاناث عن بعض المؤشرات التى لها دلالاتها وذلك على ما يتضح من الجدول التالى :(١٦) .

الحالة التعليمية	عام ١٩٦٠		الجملة	عام ١٩٧٦		الجملة
	ذكور	اناث		ذكور	اناث	
أميون	٥٦ر٩	٨٤	٧٠ر٥	٤٣ر٢	٧١	٦٥ر٥
يقرأ ويكتب	٥	١٢ر٤	٩٢ر٥	٣٣ر٢	١٦ر٢	٢٥ر١
أقل من الجامعة	٢٢ر٩	٣ر٤	٦ر٢	٢٠ر٤	١٢ر٦	١٦ر٢
مؤهلين جامعياً	١ر٥	—ر٢	—ر٨	٣ر٢	١ر٢	٢ر٢
الاجمالى	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

ونع أن تحليل هذا الجدول يبين أن هناك تحسنا بوجه عام خلال السنوات المذكورة وأن معدلات الأمية ودخول المدارس أحسن حالا بين الذكور بصفة عامة منها بين الاناث مما يعكس التفكير التقليدى بأهمية تعليم الذكور أكثر من الاناث ، فان الأمر يتخذ صورة خطيرة يتعلق بالريف المصرى والمرأة الريفية.

أن سكان المجتمع القروى المصرى يشكلون ما يقرب من ٦٠٪ من مجموع سكان المجتمع المصرى . ويمثل النساء حوالى ٥٠٪ من هذه النسبة وهذا يعنى بوضوح أن جماهير الريف هم القطاع الاكبر من المجتمع وأن المرأة الريفية تمثل ثابت هذا المجتمع . وإذا كانت لهذه النسب دلالات فمن بينها ما يلزم أى استراتيجية للتنمية أن تضع فى أولويات هذه التنمية ضرورة أخذ المجتمع الريفى ، وخاصة المرأة الريفية موضع الاعتبار ، ولا يكون ذلك عن طريق تمدين المدينة وانما باعطاء القرية والمرأة فيها مزيداً من الدفعات التى تؤثر فى تغيير الاتجاهات لكى تخطو بمعدلات أسرع لكى تلحق بالمدينة فى مدى زمنى محـــدود .

وعلى الرغم من أن هناك عددمن المؤشرات التى تدال على الوضع الاجتماعى للمرأة الريفية ، يتعلق بعضها بحقوق المرأة وواجباتها والبعض الآخر بنظرة الرجل والمجتمع القروى إليها ، والبعض الآخر بنظرتهـــا إلى نفسها ووعيها بذاتها ، وكله يتدخل فى تحديد وضعيتها ، فإن فى مقدمة هذه المؤشرات الدالة أن الريف ما زال ينظر فى عمومه إلى تعليم المرأة نظرة ضيقة تكشف عنها نسبة الأمية التى لا تزال متفشية بين القرويات وكما تشهد احصاءات الجهاز المركزى للتعبئة والاحصاء لسنة ١٩٧٠ وكذلك دراسات قسم تخطيط القوى العاملة بمعهد التخطيط القومى فإن نسبة من يمكن أن يطلق عليهم أميون فى المجتمع

القروى تزيد بكثير عنها فى المجتمع الحضرى ، إذ تصل فى الأخير إلى ٧٠٪ على حين ترتفع بشكل أكبر فى المجتمع القروى فتصل الى ٣٩٫٢٪ فى عواصم المحافظات ونحو ٧٦٫٨٪ فى الريف . وترتفع نسبة الأمية بين الإناث خاصة فتصل إلى ٥٢٪ فى عواصم المحافظات وإلى ٨٩٪ فى سائر الريف (١٧) .

ولقد أكدت اعلانات الأمم المتحدة حق المرأة فى العمل كشىء ضرورى للحياة ، كما وصف الميثاق الوطنى هذا الحق بأنه تأكيد لوجود المرأة الانسانى . ومع ذلك فان الملاحظ أن نسبة المرأة فى قوة العمل ومشاركتها فى الميادين المختلفة لا زالت منخفضة بالمقارنة بالرجل إذ لا تزيد على ٨٫١٪ مقابل ٩١٫٩٪ وفق احصاءات ١٩٧٦ . كما تكشف الاحصاءات أيضا عن ارتفاع نسبة صغيرات السن وغير المتزوجات وان ذلك يتأثر بمستويات التعليم فترتفع بارتفاعه .

ورغم أن قانون العمل يحرم تشغيل الفتيات والأطفال تحت سن ١٢ سنة فلا زالت هناك نسبة كبيرة من المشتغلات تحت هذا السن من الذكور والاناث على السواء . وصحيح أنه قد حدث تغير فى نوعية الأعمال التى تقوم بها المرأة بعدما زاد القدر الذى نالته من التعليم ، ولكن الصحيح أيضا أن هذا لا يزال فى أضيق الحدود حيث نجد الغالبية العظمى من قطاع المرأة العامله تعمل فى الزراعة وفى قطاع الخدمات .

أن العائلة التى تعتبر الوحدة الأساسية للمجتمع قد خضعت منذ عصور ماقبل التاريخ وحتى وقتنا الحاضر للعديد من التحويلات والتغيرات بفعل كثير من الضغوط والتأثيرات التى مارستها الظروف البيئة والاحتياجات والتطورات الإجتماعية والبيولوجية المختلفة . وفى كل المجتمعات الإنسانية تقريبا يوجد شكل

أو أخـــــر من تقسيم العمل على أساس الجنس يقوم فيه الذكور بأدوار تختلف اختلافاً قليلا أو كثيراً عن تلك التى تقوم بها الإناث .

وعلى مدى العصور فأن هذا الفصل فى الأدوار لم يخدم كأساس للتخصص فى العمل فحسب ، ولكنه أعتبر أيضا جزء من نظام عام مفروض لاينبغى الإجتراء والخروج عليه أو تغييره . وقد ظل هـــذا التوازن بين أعمال الرجل وأعمال المرأة قائماً بقدر ما كانت تتطلبه عمليات التنمية الأقتصادية والإجتماعية البطيئة التى تعرضت لها المجتمعات .

ومع ذلك فإن ما ينبغى التأكد علية هو إنه ما أن بدأ ينتشر التعليم الرسمى وتظهر آثاره حتى أصيب هذا التوازن التقليدى بهـــزة عنيفة وكان ذلك أما بإدخال المرأة فى قوة العمل أو بإخراجها منها فى أى مجتمع من المجتمعات .

وعلى الرغم من أن أعداداً متزايدة من النساء قـــد أصبحت تمارس اليوم أعمالا ومهناً لم تكن لهن من قبل ، فإن الأوضاع الإجتماعية والإقتصادية التى تعيش المرأة العاملة فى ظلها لازالت تمثل اجحـــافا لها وتنكر عليها الكثير من مظاهر المساواة أو على الأقل بعض الحقوق التى يتمتع بها الرجـــل . وذلك بالطبع له آثاره على القدر الذى تشارك به المرأة فى حيـــاة المجتمع . وتتفاقم المشكلة طالما أن المرأة قانعة بما هى علية من أحوال يساعد على تأكيدها قصور التشريعات والقوانين التى تحمى المرأة وتوضح مكانتها وحقوقها .

ولعلنا لا نكون مبالغين إذا قلنا أن التعليم ، وخاصة تعليم المرأة وهو يمثل مفتاح العملية التنموية الناجحة كلها ، هو فى الوقت نفسه العامل الأكثر حسما الذى يقف وراء هذا الاختلال فى الأوضاع التقليدية التى تسود مرق

العمل خاصة فى البيئات الريفية بما خلق من اتجاهات جديدة نحو العمل بوجه عام والعمل اليدوى بوجه خاص

وتمتد فعالية هذا العامل إلى ظاهـــرة البطالة ذاتها التى يتعرض لها المجتمع سواء بصورة سافرة أو مستترة . فمع أن هناك العديد من العوامل التى تتسبب فى البطالة فهى تعتبر نتيجة مباشرة لزيادة التعليم خاصة عندما لا يكون هذا التعليم يعمل لطبيعة الأعمال الموجودة(١٨) .

فالتعليم لا يخلق احتياجات جديدة فى الأفراد فحسب ، ولكنه أيضا تزيد من تطلع الانسان وطموحه والواقع أن هذه الفئة باتساعه من المتعلمين العاطلين التى يمكن أن تهـــدد استقرار المجتمع مالم توجد الاشباعات الكافية لهذه الاحتياجات . أو بمعنى آخر يمكن القول أن ظاهرة البطالة تعكس نوعا من عدم الاتساق بين النظم التعليمية ومتطلبات القوى العاملة .

ولقد قلنا من قبل أن العامل الاقتصادى يمثل أقوى العوامل التى تقف وراء ظاهرة هجرة الأيدى العـــاملة سواء من القرية إلى المدينة أو إلى الخارج. وقلنا أيضا أن لهذه الظاهرة انعكاساتها على بناء القوة العاملة ذاتها ، وعلى نوعية الأعمال وعلى طبيعتها على السواء . وعلى الرغم من أن هذه الجوانب تبدو دائرية أو أنها أسباب ونتائج فى وقت واحد فان التساؤل الملح هو عن كيفية أحداث التوازن فيما بينها بما يجعل قوة العمل اقدر على المشاركة فى العمليـة التنموية وتطوير المجتمع .

أن هناك ــ لاشك فى ذلك ــ نوعا من الهرمية أو التدرج فى مستويات التعليم بين الأفراد . وبالنظر إلى المستويات الارقى تعليما فيمكن القول بوجه

عام أنها أكثر ميلا إلى الرضا بالأعمال المريحة التى تحتاج إلى بذل الجهد أو العناء، ومن ثم فهم يشكلون جانبا من تلك العمالة الفائضة التى تعتبر فى الحقيقة نوعا من أنواع البطالة . ولما كان أفراد هذه الفئة يضعون — فى الاعم الاغلب — مقاييس واعتبارات محددة بالنسبة لنوع الأعمال التى يرونها مناسبة لهم فاننا نجدهم يسعون وراء الأعمال غير اليدوية خشية أن يتلفوا نعومة اياديهم (١٩).

وتبقى أمامنا إذن المستويات الأقل فى قومية التعليم . وبداية بأولئك الذين تجاوزوا هامش الأمية بحصولهم على التعليم الابتدائى ، وبعد هم الذين انهوا تعليمهم الثانوى أو الفنى أو ما يعادله ، ثم خريجى الجامعات والمعاهد العليا فان أفراد هذه الشرائح جميعها حتى أولئك الذين يعرفون القراءة والكتابة بالكاد، يعتبرون أنفسهم متعلمين ومن ثم يحاولون الهرب من العمل اليدوى كذلك .

والحقيقة أن هذه الاتجاهات التى تظهر لدى المتعلمين نحو الأعمال التى يرونها مناسبة أو غير مناسبة لتعليمهم مسألة متأصلة فى الاتجاهات التقليدية نحو العمل اليدوى والتى غذتها الثقافات الأصلية والفرعية التى ينتمون اليها (٢٠) . ولعل مما يؤسف له حقيقة أن المجتمع لازال يضع مثل هذه الأعمال فى مرتبة اجتماعية أدنى بكثير فى سلم المهن والأعمال حتى وأن كانت ذات عائد اقتصادى مرتفع . وهو موقف يلقى من الآباء كثيرا من التشجيع وثم يوجهون ابناءهم إلى التعليم الذى يهيئوهم للوظائف التقليدية وأعمال المكاتب .

واستمرار هذا الموقف تجاه العمل اليدوى يعنى من وجهة نظر التخطيط الرشيد أمرا بالغ مضرر بالتنمية . فبالنظر إلى نزيف الهجرة من العقول والحرفيين والمهنيين من ذوى الخبرات والمهارات المختلفه .فان هدف اقامه مجتمع صناعى متطور يصبح أمرا صعب التحقيق ، الأمر الذي تتضاعف خطورته

بالنسبة الى المجتمع الريفى نتيجة لما تفقده القرية باستمرار من الأيدى العاملة ، وطالما أن المتعلمين والمثقفين عموما ينفرون من العمل فيها بل وينظر أبناؤنا الى التعليم على أنه وسيلة يهربون بها من شظف العيش فيها . وطالما أن المرأة الريفية أسيرة لدورها التقليدى الذى تقوم فيه بأعمالها التقليدية سواء فى داخل المنزل أو خارجه .

والواقع أن مصر ليست وحدها التى تعــانى من النقص فى العمالة المهرة والحرفيين اللازمين لتنفيذ برامج التنمية ، فالظاهرة موجودة فى الهند وسيلان والباكستان والفلبين وغيرها من الدول النامية فى آسيا وأفريقيــا . والمنتظر بالطبع أن تختلف أساليب مواجهة المشكلة باختلاف الظروف البنائية والثقافية لكل مجتمع . وقد أعلن نهرو فى الهند مثلا أن الحكومة ليست مطالبة بأن بأن توظف الاعداد المتزايدة من المتعلمين طالما أنهم يصرون على رفض الأعمال اليدوية التى تتيحها ظروف التغير الاجتماعى الذى تمر به البلاد ، كما أكد غاندى من قبله على المزايا الهائلة التى يمكن تحقيقها إذا ما تمت عملية ربط سليمة بين العمل اليدوى والتدريب على الحرف المختلفة والتعليم الرسمى(٢١) .

ويرى بعض الخبراء أن الحل العملى لهـــذه المشكلة لا يتم إلا بالتوسع فى خلق أعمال جديدة من تلك النوعيات التى يقبل عليها المثقفون أى أعمال ذوى الياقات البيضاء بمعنى آخر . وقد أخذت مصر جزئياً بمثل هـــذه السياسات ، ولكن سرعان ما كشف التطبيق عن تعثرها وفشلها ، حيث لم ينتج عنها سوى تضخم زائد فى الاعمال البسيطة فى المستويات الادارية والمكتبية الأدنى والأهم من ذلك أنها لم تغير شيئا فى جوهر المشكلة من حيث ضرورة احلال أيدى عاملة بديلة تعوض الفاقد من قوة العمل سواء فى المستويات الادارية الأعلى او فى

القطاعات الحرفية والمهنية التى تحتاج إلى مهارات عالية وخبرات فنية متخصصة زد على ذلك أنها لم تمس بناء الاتجاهات نحو العمل اليدوى عـــلى مستوى الطبقات والفئات الاجتماعية المختلفة ، وفشلت بالتالى فى أن تغرى الأفراد به وتجذبهم إليه .

أن من أبرز الظواهر التى يحفل بها المجتمع المصرى فى الوقت الحاضـــر ظاهرة التغير الاجتماعى السريع الذى يمس كافة النظم الاجتماعية دون استثناء .

وإذا كان المجتمع قد أخذ بمبدأ التخطيط الاجتماعى كوسيلة للتـــأثير فى أحداث التغير الاجتماعى وتحديد مساراته واتجاهاته ، فلابد اذن تتكتل كافة الجهود القادرة على العمل فى مختلف القطاعات .

لقد أصبحت المرأة بعدما انفتحت أمامها فرص التعليم والعمل طبيبة ومهندسة وباحثة اجتماعية ومحامية ونائبة فى مجلس الشعب بل ووزيرة كذلك . ولكن السؤال المهم مع ذلك هو ما إذا كانت الأعداد التى تتخـرج كل عام فى مختلف مراحل التعليم لا تعدو أن تكون اضافة جديدة للآلاف القانعة بالأعمال التقليدية من وراء المكاتب والمصالح والدواوين . ذلك فى الوقت الذى اندثرت فيه ، أو كادت ، كثير من المهن والحرف اليدوية التى مثلت فى وقت من الأوقات جانبا لا من التراث الحرفى والفنى لهذا المجتمع ، ولكن تلوثه الحضارى كذلك ولعل أوضح مثال لذلك تلك الصناعات البيئية والحرفية كالمشغولات المختلفـة وأيضا منتجات خان الخليلى التى كانت تقوم حتى وقت قريب على نظام دقيق أقرب إلى التلمذة الصناعية وهجرها الكثيرون من أبنائها اليوم .

وقد يكون صحيحا بوجه عام أن المرأة قد بدأت تتحول فى السنوات الأخيرة إلى بعض الأعمال اليدوية خاصة تلك التى تشجع عليها جمعيات الأسر

المنتجة كالحياكة والتطريز أو صناعة الفخاريات أو السجاد والأكلمة وما إلى ذلك . ولكن الصحيح أيضاً أن ذلك يتم فى أضيق الحدود وبغرض أساسى هو رفع مستوى الاسرة عن طريق زيادة دخلها ودون أن يعنى ذلك كثيراً اضافة حقيقية للدخل القومى ككل . ولا يختلف الامر كثيرا بالنسبة للمرأة التى بدأت تجذبها بعض الاعمال الاخرى كتصميم وتنفيذ الديكورات أو احتراف مهنة الحلاقة للسيدات على سبيل المثال . بل يمكن القول أن هناك من العوامل الاجتماعية ما يعوق حتى ترسيخ هذه الاتجاهات وتطويرها وانمائها .

وإذا نحن أضفنا إلى كل هذا حقيقة أن العدد المتناقص بإستمرار من أصحاب الحرف والأعمال اليدوية الرجال قد بدءوا يميلون إلى إقامة نوع من السيطرة والإحتكار نتيجة لعملية السوق ودعاية العرض والطلب ، ويتحكمون بالتالى فى فرض ما يرونه من أجور وأسعار مبالغ فيها لخدماتهم ،فلا يخفى ما فى هذا من تهديد بإمكانية تشكيل طبقة أو على الأقل جماعة أو فئة ضاغطة نظرا لاحتياجات الأفراد إلى الخدمات التى يؤدونها . وبالربط بين هذين الجانبين على المستوى القومى من ناحية ومستوى الأفراد من الناحية الثانية ، تتأكد ضرورة العثور على الصيغة المناسبة لسد هذه الاحتياجات جميعها .

إن المتفق عليه بوجه عام هو أن الاتجاهات الاساسية نحو العمل اليدوى تنمو فى قلب الثقافة التى تساندها وتدعمها القيم الاجتماعية التقليدية من ناحية ، ويشارك فى هذا نظم التعليم والتدريب القائمة من ناحية وإذا عدنا نظرياً إلى المسألة من هذه الزوايا فان مضمون أية مناقشة للمشكلة تعد قابلا للفهم والادراك بمعنى آخر يمكن القول أن أى تغيير جذرى فى اتجاهات الافراد نحو العمل اليدوى بعامة ، واتجاهات المرأة بخاصة نحو هذا العمل يتطلب على المستوى العام

وواضعى سياسات العمل والتنظيم ، وأيضاً من وجهة نظــر التخطيط العلمى السليم نزولا على الواقع المتغير الذى يمــر به المجتمع ، تغيرا جذريا فى نظمنا التعليمية والتربوية بأكملها ، مع الاخذ فى الاعتبــار أن كلا من الاتجاهات نحو العمل بين المتعلقين سواء كانوا رجالا أو نساء وكذلك نظم التعليم الحالية هما مسألتان متأصلتان فى البناء الاجتماعى والثقافى لهذا المجتمع .

أننا لا نستطيع التنبؤ بامكانية حدوث هذا التغيير الذى تسد به المرأة جانبا النقص فى الأيدى العاملة اليدوية والحرفية المختلفة فورا أو حتى عــلى المدى القريب ولكن من المهم أن تبــدأ الجهود المنسقة فى مواجهة المشكلة ، ولا يكون ذلك إلا من خــلال تصور شامل لبرامج التعليم وبرامج التدريب يكون أقدر على تقدير الاحتياجات والموازنة بينها ، وأيضا على تطوير المفاهيم وتوضيحها ، فلا تظل التفرقة التعسفية قائمة بين أعمال يقال أنها خاصة بالمرأه وأعمال أخرى خاصة بالرجل ، خاصة بعدما أثبتت الدراسات الحديثة عــدم وجود فوارق أساسية بين الجنسين فيما يتعلق بالقدرات(٢٢) .

وهذه خطوه لابد أن يساندها على أى الاحوال اجراءات أخرى لازمه كيما يتحقق الانتفاع الامثل من المرأه العامله فى هذه النــاحية ، وذلك كاعادة النظر فى هياكل الأجور وتوفير الرعاية الصحية لها ، وتخفيف وطأة مشاكل النقل والاسكان والمواصلات ، وربما قبل ذلك كله ، هذه الاتجاهات السلبية السائدة عن العمل والحياة ، وما يرتبط بها من مشاعر الاحتقار التى يضمرها البعض تجاه بعض الأعمال والتى تسبب للمرأة الكثير من الحيرة والتردد نتيجة لتلك العوامل التى تشدها إلى الوراء . وبهذا فقط تنفجر طاقات المرأه وتلج مجالات أرحب من العمل ، ومن ثم تصبح قوة دافعة لاحداث التغيير الامر الذى يصعب تحقيقه دون مشاركتها الكاملة طالما أن تصورنا فى هذه الناحية

يعكس اتجـــاهات متحافة فى مجتمع متخلف ، ومن ثم يستحيل النظر إليها أو أعتبارها مصدراً للتطوير .

أنة لكى تقدم المرأة بإقتناع على القيام بالأعمال اليدوية ينبغى أن تتغير أفكار الأجيال الأكبر ذاتها من الاباء والأمهات . ولن نكتفى هنا بترديد الدعوة التى بدأت أصداؤها ترتفع هذة الايام وتنادى بضرورة أن تفتح مراكز التدريب على الأعمال اليدوية والمهنية والحرفية أبوابها أمام الآباء والأمهات ليتعلموا فيها بعض ما ينبغى تعلمه كأعمال النجارة والسباكة وطـلاء الجدران وحتى إصلاح الاجهزة الكهربائية كالراديو والتلفيزيون وما إلى ذلك ، ولكن إلى جانب هـذا ينبغى أن يقوم الآباء والأمهـــات عن قناعة أن (الزمن قد تغير) وأن التعليم التقليدى العام لم يعد هو وحده الذى يحقق المكانة الإجتماعية المرمـوقة لابنائهم ولبناتهم ، فيوجهونهم ، إلى نوعيات أخرى من التعليم الفنى والمهنى . والواقع أن الصغار عندما يربون على مثل هذه القيم التى تعلى من شأن العمل اليـــدوى وتعمق أهمية لبناء المجتمع لن يشعروا — وقد أصبحت القيم جانبا من شخصيتهم — شيئا من مشاعر النقص أو الهوان ، خـــاصة اذا ما نجحت نظم المكافآت والأجور فى تضيق الهوة بين الأعمال المختلفة بما يكسب العمل اليدوى احترامة وتقـديرة .

ومن ناحية أخرى ينبغى أيضاأن يتم تفاعل حقيقىبين البعدين الطبقى والجنسى تجاة العمل اليـــدوى ، بمعنى أن تكون النظم والبرامج التعليمية والتدريبية على الأعمال اليدوية واحدة بالنسبة لهذين البعدين . وإذا كان الملاحظ أن المرأة من الطبقات العليا والوسطى أميل حتى الآن إلى إتخـــاذ موقف سلبى تجاه العمل اليدوى أشد مما نجدة لدى المرأة من الطبقة الادنى والمحدودة الدخل بوجه عام ، فينبغى العمل على إذابة هذه الفوارق خاصة فى مجتمع إشتراكى من المفروض فية

أن يساوى بين المواطنين فى تحمل المسئولية إزاء وطنهم ، أى فى العمل المنتج لصالح الجماعة . وبذلك نقضى على النظرة الطبقية التى تعتقد بأن أعمالا معينة دون غيرها ، بحجة أنها أعمال أرقى ، ولأن هذه الطبقات أجدرها بحكم انتمائها الطبقى فى سلم التدرج الإجتماعى .

إننا نعرف أنه لازالت توجــــد كثير من الفوارق الإجتماعية التى تؤثر فى فى حياة المرأة عامة وفى مراحل نموها خاصة ، وتعمل فى آخر الأمر على الحد من تحرر المرأة الكامل وانطلاقها الفكرى والعملى خاصة وأن نسبة التعليم بين الإناث مازالت دون نسبة التعليم وشدته بين الذكور حتى فى الطبقة الوسطى . كما ندرك أن الكثيرين يعتبرون ارتفاع قدر الرجل عن المـــرأة مسألة مسلم بها وأنها أمر (طبيعى) ؛ ومن هنا فإننا نجد المرأة تشب وقد توحدت مع تلك القيم والإتجاهات التى تضع الرجل فى مكانة اجتماعية أعلى من مكانتها . وليس غريبا الحالة هكذا أن تكون صورة المـــرأة لذاتها صورة مهزوزه تماماً وأنها تابعة للرجل وظلاله ومن ثم كانت مشاركتها فى العمل عامـــة ، والعمل اليدوى خاصة ، فى أضيق الحدود نتيجة لما يضعه الرجل نفسه على هذا الإتجاه من قيود اعتقاداً منه أن المرأة بإقدامها على مثل هذه الأعمال اليدوية وبانطلاقها إلى هذه الآفاق الجديدة أنما تتعدى على ماهو حق لهم ، كما أنه يفقدها أهم مقوماتها وهى الأنـوثة .

بمعنى آخر ينبغى أن يزال التناقض الوهمى الذى أوجده الرجل وثبته والقائل بأن هناك تقابلا بين عمل المرأة ـــ أى عمل ـــ وبين أنوثتها ، فالمرأة قادرة فى الحقيقة على أن تظل أنثى تحت كل الظروف ، ومن ثم تنهدم الدعوى الرجعية التى تتهم المرأة بأن اتجاهها إلى مثل هذا النوع من الأعمال يفقدها مميزاتها كامرأة لحاكاتها

الرجل ، وهذا مغالطة فى الواقع أراد بها الرجل أن يستأثر بمجال من أهم مجالات العمل وأكثرها عائداً . ونتيجة لذلك كله فسوف تستطيع المرأة أن تقضى على ذلك التناقض الوجدانى بين القديم والجديد مما يجعلها لا تتردد فى العمل بيدها ، وسوف يؤدى هذا على الأرجح إلى مزيد من تحررها واستقلالها على مستوى الفكر والعمل معاً .

ومهما يكن من أمر فلا ينبغى أن يفهم من هذا كله أن هذا التغيير المستهدف فى اتجاهات المرأة نحو العمل اليدوى هى مسئولية المرأة وحدها . وصحيح أن المرأة مسئولة عن اعادة مسيرتها ، ولكن كذلك كان الرجل . ومن هنا فينبغى اذن فهم تلك الأسباب والعوامل الحقيقية التى تقوم وراء المشكلة ، وانها لمسئولية المرأة والرجل أن يواجهانها معا ويخطوان إلى حلها ، وإن كان هذا لايبدو بدوره امرا محتمل الوقوع فى الوقت القريب ذلك أنه يتطلب تغييرا حاسما فى طبيعة العلاقة ذاتها التى تربط بين الرجل والمرأة ، وهو أمر يصعب تحقيقه إلا إذا تغيرت نظرة المرأة أولا إلى ذاتها وإلى صورتها ومن ثم تتغير نظرة الرجل اليها ، ولن يكون ذلك إلا باطراد خروج المرأة الى مجالات جديدة من العمل تغير به مكانتها الاجتماعية فتعيد وضعيتها من جديد .

د. محمود أبو زيد
قسم الاجتماع — كلية البنات الاسلامية
جامعة الازهر

التذييلات وأهم المراجع العربية والأجنبيه
التى اعتمدت عليها الدراسة

* المقصود بالمرأة : هنا وكما نستخدمها فى الدراسة كل فتاة متزوجة أو غير متزوجة متعلمة أو غير متعلمة تعمل أو لا تعمل ، تجاوزت مرحلة المراهقة العمريه بمعناها النفسى والبيولوجى .

أما العمل اليدوى فالمقصود به تلك الأعمـــال التى يتم انجازها أساسا باستخدام اليدين والجهد البشرى الجسمانى. وتندرج تحت الأعمال اليدوية أيضا تلك الحرف والمهن البسيطة التى قد تستلزم الأدوات أو الآلة غـــير المدقة وتتطلب قدرا من الخبرة والمهاره المكتسبة عن طريق التعلم والتدريب والممارسة، وكلما زاد هذا كلما زاد اتقان العمل ، فهو لا يحتاج إلى التفكير بقدر ما يحتاج الى الانتباه والتركيز والصبر .

** الاتجاهات : يذهب أليوت الى أن الاتجاه هو حالة استعـداد عقلية خاصة نظمت من خلال التجربة وتمارس تأثيرا مباشرا أو ديناميا على استجابة الافراد لكل الموضوعات والمواقف المرتبطة بها ، والاتجاهات فى ضوء هـذا المفهوم تتضمن مجموعة من العوامل الخارجية والداخلية حيث ترتبط الأخيرة بنوع من الخبرات الدائمة فى عقل الفرد على حين كثير لهذه الخبرات . وقد ربط بوجاردوس بين الاتجاهات والقيم إذ يؤكد أن الميول والاتجاهات نحو عامل أو آخر من عوامل البيئة هى ما تصبح فيما بعد قيما اجتماعية . بينما يرى شريف أن الاتجاه النفسى هو الجانب الاجتماعى من الانسان ،

ولا تكاد هذه التعريفات تختلف عما نجده عند كاتز ، فالاتجاه هنا عبارة عن المواقف السابقة فى حياة الفرد لكى يطور بهـا الرموز أو الموضوعات أو الجوانب التى يرى بها العالم من حوله بكيفية مناسبة . ويمكن تحـديد معنى الاتجاهات اذن بأنها تلك العمليات الذهنية التى تحدد استجابات الأفراد تجاه عالمهم أو محيطهم الاجتماعى ، وقد تكون هذه الاستجابات موجهة نحو جماعة أو قيمة ثقافيه أو نشاط من نوع معين .

ooo التنمية : المقصود بالتنمية تلك العمليـة التى يتم بها احـداث تغيـير موجه فى كل جوانب حياة المجتمع وتستهدف معالجة مظاهر التفكك والتخلف وحل المشكلات الاجتماعية ، والعمل عـلى رفع مستوى أفراد المجتمع وتهيئـة مقومات الحياة الكريمه لهم ، بالاضافه الى الانتفاع الكامل بامكاناتهم ومواردهم فى اطار ينظم علاقاتهم ويهيىء طاقاتهم وقواهم للعمل الجماعى الموجه لاحداث التغيرات المطلوبة .

oooo الطبقة : ننظر هنا إلى الطبقة على أنها قوه أو ميكانيزم يعمـل عـلى خلق اتجاهات معينة فى الأفراد والجماعات . والطبقة بهـذا المفهوم قوة تؤلف بين النـاس الذين قـد تختلف كل منهم عن الآخـر عن طـريق اذابتهـا لهـذه الاختلافات ومن ثم فلا يكون الاختلاف بين الطبقات بعضها وبعض فحسب ولكنها توجد كذلك فى داخل الطبقة الواحده . وترتكز الطبقة الى أسـاس اقتصادى تتضح معه بعد المراكز والمراتب ، وأساس سيكولوجى تتكشف فى ضوئه حقيقة الشعور الطبقى الذى يشعره أعضاء جماعة أو مجتمع آخر .

(١) Hanson, B; Employment and Wages in Rural Egypt ; American Economic Review Vol, 59, no3, 1969, P, 298,

(٢) صلاح العبد : الاتجاه التكاملى للتنمية الريفية بافريقيا . مطبوعات المركز الدولى للتعليم الوظيفى . سرس الليان ، ١٩٧٤ ، صفحة ١٨٣ ومابعدها .

(٣) المرجع نفسه . صفحة ١٨٥ .

(٤) المرجع نفسه . صفحة ١٨٥ .

(٥) عاطف محمد خليفة : بعض خصائص الديموجرافية للمرأه المصرية . المجلة الاجتماعية القومية ـ العدد الثانى والثالث ـ مجلد ١٢ . سبتمبر ١٩٧٥ . صفحة ٦٦ .

(٦) Kalifa, A, and El, Rouby, M,C; Population Change In Egypt Past and Future, In Egyptian Pop, and Fam, Plan, Review, Plan, Vol, 6, no, I, PP 51-73.

(٧) محمد صبحى الحكيم : البعد الاقليمى للمشكلة السكانية فى مصر . مطبوعات جهاز الأسرة . العدد التاسع . يونيو ١٩٧٤ . صفحة ٣ .

(٨) المرجع السابق . صفحة ٤ وما بعدها .

(٩) Peterson, W; Population, II, S, A, 1964, P, 562,

(١٠) هاريسون وماير ز : التعليم والقوى البشرية والنمو الاقتصادى « استراتيجيات تنمية الموارد البشرية » ـ ترجمة الدكتور ابراهيم حافظ . القاهرة ١٩٦٦ . صفحة ٣٩ .

Golden,[Hilda Hertz; Literacy and Social Change In underdeveloped Countries, Denographic Analysis, Edited by; Joseph Cpengler, et al, The Free Press of Glendee, 1966, PP, 532, 533

(١١) عبد الباسط محمد حسن : التنمية الاجتماعية . مكتبة وهبه . القاهرة ١٩٧٧، صفحة ٢٦٥ .

(١٢) Lane, E; The Manners and Customs of the Modern Egyptians. London, 1923, P. 60,

(١٣) تقرير اللجنة الوزارية للقوى العاملة عن سياسة التعليم . القاهرة ١٩٦٥ . صفحه ٧ .

(١٤) Valentine, Chirol, The Egyptian Problen. P, 221

(١٥) ساميه الساعاتى : دور المرأة فى المجتمع المصرى الحديث — تحليل اجتماعى ثقافى — المجلة الاجتماعيه القوميه . العدد ٢ و ٣ — المجلد ١٢ . سبتمبر ١٩٧٥ . صفحة ٩٩ .

(١٦) مطبوعات مركز دراسات المرأة والتنمية . مذكرة بالانجليزيه غير منشورة . القاهره ١٩٧٨ . صفحه ٤٢ .

(١٧) فتحى عبد الفتاح . القرية المصرية — دراسة فى الملكية وعلاقات الانتاج . دار الثقافه الجديده . القاهره ١٩٧٣ . ص ١٩١ و ١٩٥ .

(١٨) Pura Flores; The Education of Women In Asia-With Emphasis on the Philippines. In, The Educational Dilemma of Women in Asia, Monila; 1969, 65,

(١٩) Myrdal, T; The Effects of Education Attitudes to. Work In (Hsian Drama) Vol 2,

(٢٠) Ibid ; P. 1226

(٢١) Jolly, R, and Emanuel de Kadt; Third World Employment, (Problems and Strategy), Penguin Books, 1973, P. 200,

(٢٢) فرج احمد فرج : علم النفس وقضايا المرأه . المجلة الاجتماعية القومية العدد السابق نفسه ص ١٢٩ — ١٥٦ .

د. ألفت :

أريد أن أوضح نقطة قبل بداية المناقشة فى مصر ليس هناك تعويق للسيدات فالمرأة لم تعوق فى سبيل التعليم أو العمل وهى تأخذ أجر متساوى مع الرجل بل هى تستفيد أكثر من المساواة بالرجل فى أوقات العمل — أوقات الراحة. العمل الليلى بعكس الولايات المتحدة التى اخيرا سمحت للبنات بدخول الكلية الحربية أما فى مصر فقد دخلت جميع المجالات وهناك ظاهرة أنه فى كثير من الكليات الجامعية الآن المعيدات أكثر من المعيدين بدرجة بدأ يطالب فيها الذكور بتحديد المطلوب من الذكور فقط.

أما فى العمل اليدوى فالانثى مهضومة الحق لأنها تعطى عائد أقل.

د. سعيد فرج :

أن المرأة هى محور عملية النهضة والتعليم هو محور التغير وحقيقة أن التعليم هو مفتاح عملية التنمية فى مصر وليس الشفيع كما يقال وضرورة العدالة فى توزيع الخدمات بين الريف والمدينة فهناك فروق فى التعليم بين المراكز الحضرية والمناطق الريفية، تكلم عن نوع التعليم زمان والآن وقال أن زمان كان التعلم النسوى ليعدها كزوجة وأن التعلم تغير الآن لانه يعدها للعمل حقيقة أن التعليم تغير ولكن لأسباب اقتصادية حيث أن أنواعا معينة من التعليم تسهل العمل.

— أما بخصوص الاستعانة بالاحصائيات فهى قديمة فى مقال د. محمود أبو زيد ص ٩ ٩١٪ من الذكور، من السائد أن يجب الاستعانة بالاحصائيات الحديثة.

— قال أنه يرفض المفهوم التقليدى لتقسيم العمل عن طريق الجنس والسن وأنا أقول أن تقسيم العمل عن طريق السن والجنس أساسى وأمر هام ولا يمكن أن أرفضه ويجب الاخذ به وموجود حتى فى أمريكا .

— فى ص ٨ ، ٦ أعطيت ثورة ٥٢ أهمية كبيرة فى تعليم المرأة وأنا لست معك لأن تعليم المرأة كان موجود قبل ١٩٥٢ .

— قلت فى ص ٨ أن معظم ملامح التغير قد قامت به المرأة الحضرية والحقيقة أن المرأة الحضرية لم تفصـــل شيئا فى التنشئة الاجتماعية وكان يجب الكلام عن كيفية تعويق المرأة العملية التنمية من خلال عملية التنشئة ؟

أيضا القول بأن المرأة تحتقر العمل اليدوى فى بعض الطبقات ؟

وهذا نتيجة عـــدم تحديد مفهوم طبيعة العمـل اليدوى ولكن السيدات لايحتقرن العمل اليدوى وأنما يزيدون من دخل الأسرة فى الأعمال التى يقومون بها مثل صناعة التريكو والحلوى وخلافه .

د. علـى عيسى :

لابد أن يتغير مفهومنا للمـــرأة فى العصر الحديث ولا يـكون هناك تلك الفوارق الضخمة بين الرجل والمرأة وأنا أؤيد د. محمود أبو زيد فى ذلك فلا فرق بينهما والاساس هو نوع البيئة والعمل الذى يقوم به كل من الرجـــل والمرأة وأن التفرق الذى كان بسبب الثقافة السائدة يـكاد أن يتلاشى على ايدى البيولوجيين هى أن يتحـــول من الذكورة إلى الانوثة والعكس والمجتمع السليم عادة يكون نصفه أى ٥٠ ٪ ذكور ، ونصفه الآخر أناث ٥٠ ٪ الا إذا تخلخلت النسبة بسبب الحروب والاوبئة .

— ومسألة أخرى تحدث عنها بعض المعلقين عن أن المرأة عندما ما يعوقها عن العمل بسبب ظروفها الصحية الخاصة وأنا أؤكد أن كثيرا من الرجل أيضا يهربون من العمل وهى أكثر من الايام التى تتغيب فيها المـــرأة بسبب حالتها الصحية فالايام التى يتمارض فيها الرجل أو يمرض فيها فعلا أكثر بكثير من الايام التى تتغيبها المرأة فمن هذه الناحية الرجل والمرأة يتساوان تماما .

— يقول البحث أن لابد أن يغير الكبار أفكارهم وهذا من الصعب جدا فالشباب وحده هو القادر على اجـــراء التغيير فالكبار يسيطرون إلى تغيير أفكارهم بقيادة الشباب ابتداء من سن الاربعين الرجال متحجرون لايريدون أن يغيروا أفكارهم .

— اجتماع الرجال والمرأة فى العمل هناك من يرفضها على أعتبار أنها اختلاط ويتكلم عن مشكلة اختلاط الجنسين ، من قال أن الجنسين يختلطون فى العمل كلمة اختـــلاط كبيرة وجديدة وحديثة فى مجتمعنا وأنما الكلمة الصحيحة هى حضور المرأة والرجل إلى العمل

— أما موضوع الهجرة ومدى اسهام المرأة فيها ، عندنا هنا فى مصر واسكندرية سائقات تاكس وميكانيكيات وسيدات يكنسن الشوارع وهم يحلون محل الرجال الذين ذهبوا لكنس الشوارع فى الكويت .

د. محجوب :

البحث المقدم فى هذه الجلسة يثير كثيرا من التساؤلات .

— فيما يتعلق بتقسيم العمل هناك تقييم خاطىء لاسس تقسيم العمل فى المجتمعات التقليدية والصناعية ففي المجتمعات التقليدية تستند على الجنس والسن

أما المجتمعات الصناعيه فيقوم التقسيم على أساس موضوعى وواقعى فتحكمها معايير موضوعية مختلفة كالخبرة والتعليم والمؤهلات الخاصة للفرد .

— والمرأة هى القوة العاملة الاساسية لوقت قريب فى مصر فى الصحراء الغربية المرأة تعمل بالزراعة والرعى وتشارك الرجل تماما فهى القوة الرئيسية فى المجتمع الصحراوى . ولااتفق مع القول بأنه ليس هناك أعمال للرجل وأعمال للمرأة فانى اختلف مع هذا الرأى على أساس أننا نحاول تأنيث التعليم الابتدائى مثلا لأن التعليم الابتدائى تجيده المرأة أكثر من الرجل — أما المسألة الثالثة وهى العلاقة بين دخل الاسرة والدخل القومى هناك علاقه وثيقة بينهما فزيادة دخل الاسرة يؤدى الى زيادة الدخل القومى .

أما الاسر الراقية وعلاقتها بالعمل اليدوى فلم يعد الآن هنـــاك نفور من العمل اليدوى وتحقير له كما كان فى الماضى فالمسألة مسألة القيمة الاجتماعية للعمل بصرف النظر عن كونه عمل يدوى أو عمل ذهنى .

د. ألفت :

العمل اليدوى يقوم به ٨٠٪ من النساء لا يجب أن نغفل المرأة العاملة فى الريف .

د. زغـــل :

أشكر الزميل مقدم البحث على شجاعته لاختيار هذا الموضوع ، وسأسمى أن أخذ الكلمة أليس قيص احدى الزميلات فى علم الاجتماع .

١ — عندما نتكلم عن العمل لا نتكلم الا عن العمل الذى له دخل وتلك فلسفة الرجال فهذه أيديولوجية الرجل لأن أعمال المنزل غالبا ليس لها دخل

ولا تعتبر فى الاحصائيات القومية وهذه أيديولوجية الرجل لأن أعمال المنزل غالبا ليس لها دخل ولاتعتبر فى الاحصائيات القومية وهذه أيديولوجية الرجال لاستغلال المرأه .

٢ — فى كل طبقة أو فئة النساء تعمل بالأيدى أكثر من الرجال تعمل بدخل وبدون دخل وفى كل منظمة ادارية يكون العمـــل اليدوى من نصيب المرأه وكل ما تدخل المرأه وتأخذ عمل يدوى يقل الدخل مثل الممرضات .

٣ — عندما تسأل عن اتجاهات المرأة حول العمل اليدوى لايمكن أن نقول اتجاهات لأنه اذا كان اتجاه يكون اختيار والحقيقة أنه لا يوجد للمرأه امكانية اختيار حتى يكون لها اتجاهات ولكن هى بوضعها تقوم بالاعمال المنزلية واليدوية فعلا .

د. القزاز :

اتضح من المناقشات أنه لاتوجد معوقات قانونية أمام عمل المرأة فى المجتمع المصرى ولكن الجانب الاهم المحدد للمعوقات هو البعد بالنسبة لنظام التعليم وعلاقة المرأة وموقفها من نظام التعليم ، وهناك فجوة فى المعلومات التى طرحت علينا فلانعرف أعداد النساء فى التعليم المهنى والتعليم التجارى والصناعى والمهنى وكذلك نظام الصبية والتعليم العمل فى المصانع والبنوك وكم نسبة النساء هناك ولماذا هذه النسبة ميدانية ولو تركز البحث على هذه النواحى كان أفضل .

د. ألفت :

أعتقد أنك كنت معنا فى الزيارة الميدانية بالامس ورأيت النساء كمدربات الصبية .

د. القزاز :

لقد علمنا أثناء الزيارة أن هذه هى أول مرة تعمل فيها النساء كمدربات وأنها تجربة .

م. يحى العبد :

نحن ننادى بندوة عالمية لتدريب المرأة والمشكلة ليست فى عمل المرأة وانما أن تكون منتجة فى عملها وكيف تشارك فى تنمية المجتمع ووضعنا كدولة اسلامية تشارك المرأة فى بيتها سواء بتنشئة الأطفال أو بالصناعة فى منزلها كما فى اليابان تلك النقطة تحتاج إلى ايضاح أكثر .

د. ايونبلليتر :

ما سمعناه عن حقوق متساوية بين الرجل والمرأه إلا أن هناك عقبات جسمانية تعوق دون عمل المرأه فى بعض الأعمال والمرأه هنا فى مصر على قدم المساواه مع الرجل ولدى تساؤلات: كيف نحل مشكلة تعليم الأولاد فى المدارس لو كان الأب والأم يعملون خارج المنزل لابد من تواجد مراكز لرعاية الطفل وهل من المفيد تشجيع عمل المرأه للناحية الاقتصاديه هل لابد لنا من توجيه أعمال المرأه فى بعض القطاعات حتى يكون ذلك مفيدا من الناحية الاقتصادية .

فى الواقع أن تقسيم العمل مناسب للغاية فعندما قلت أننا ما زلنا نعيش فى مجتمع يهتم بالاطفال ففى حالة ما اذا كان الوالدان يعملان فاننا نترك الاولاد مع الجدة أو غيرها ويجب تأسيس مراكز لرعاية الطفل وهناك شبه تعميم .

د. هانف :

أود أن أعقب على ثلاث نقاط :

ـ مصر كدولة عريقة فى الحضارة ومجتمع متقدم للغاية اجتماعيا لكن من الناحية الاقتصادية ربما هناك مازال فرق كبير بين التقدم الاقتصادى والاجتماعى، فلو نظرنا إلى تقسيم العمل بين الذكور والاناث هل نحن فى حاجة إلى عمل النساء اقتصاديا أم لا فى ظل نظامنا الحالى ؟ . وهل هناك فائده من تشجيع المرأة على مواصلة العمل فى المدن ؟ . اقترح أن تظل المرأة تعمل فى الاعمال اليدوية لانه مفيد اقتصاديا .

من الصعب أن نحدد ما هى البطالة فهناك من لايتقاضى حق أجراً ولا يعتبر عاطلا مثل المرأة التى تعمل فى المنزل فى بيتها لا تعتبر عاطله وهناك كثير من الاشخاص يعملون بالفعل ولا يتقاضون أجرا .

الآن فى المرحلة الانتقالية فان المعايير الثقافية لابد أن تتبدل لكى تلائم الاحتياجات الاقتصادية فى أى مجتمع . هناك ضغوط عديده ترضخ لها بعض الدول العربية البترولية فليس هناك تشجيع لادخال المرأه فى سوق العمل لانه ليس هناك حاجة لعمل المرأه من الناحية الإقتصادية بالنسبة لدول النفط أما فى مصر فان الوضع يختلف .

ـ النقطة الثانية :

ان التعليم هو مفتاح التنمية وهذا غير صحيح فليس التعليم مفتاح التنمية ولكن بالنسبه للنساء هو احدى مراحل النمو الاقتصادى وليست هى المرحله الوحيدة للنمو والتطور .

وعلى مستوى الفرد يخرج التاريخ من ينبع الافراد وقد قادوا مجتمعهم الى التقدم حتى دون أى قسط من التعليم ، هناك دولة نامية مثل الفلبين لا يشجعون التعليم على نطاق واسع خاصه للنساء ، ذلك يعنى أن التعليم ليس أساس التنميه الفردية ان التعليم نوع من الاستثمار .

تطبيق الاختبارات النفسية بمراكز التدريب المهنى بالاسكندرية

مقـــدمة :

من المعروف أن الفرد يختار أسلوب حياته حين يختار وظيفته أو عمله .. حيث أن العمل ضرورة سيكولوجية واجتماعية ، بالاضافة إلى كونه وسيلة للكسب المادى . والتعبير عن الذات . ويعتبر كذلك من العوامل الأساسية التى تساعد على التوافق الاجتماعى .

أما بالنسبة للمجتمع فان العمل يعتبر عاملا حيويا لتماسكه وقوته ، فالعمل تفاعل بين الفرد والمجتمع .. وتحقيق لأهداف الفرد، وتجسيد بقيمة وتعبير عن صراعه ، وانفعالاته فى صورة يتقبلها المجتمع ، وتنمو شخصية الفرد وتتحقق من احساسه بقيمة عمله ، وما انجزه من خلال عمله لخيره وخير الآخرين .. وتكتسب شخصيته مزيدا من التوافق .. والصحة النفسية من خلال ممارسته لعمله ، الأمر الذى ينعكس على المجتمع مره أخرى على شكل مزيد من الانتاج ، وتطوير للاله، والمعدات، والأجهزة التى يعمل بها . وكذلك تحسين للانتاج .. والوصول به إلى أعلى قدر من الدقة والجوده .

مساوىء سوء الاختيار :

أوضحت كثير من الدراسات ، والمشاهدات الواقعية والتقارير المختلفة ، أن سوء اختيار العامل لعمله يشكل خطرا بالغا على صحته النفسية .. كما يشكل

خطرا بالغا على المجتمع أيضا ، فقد يؤدى سوء اختيار العامل لعمله إلى سوء توافقه المهنى . وتقييد قيمته الاجتماعية والتجائه إلى الاساليب المرضية لتأكيد ذاته ، وإلى الحيل النفسية .. والميكانيزمات الدفاعية المتمثلة فى : كثرة الغياب: والمشاغبات والمشاجرات .. وترك العمـــل ، والتمريض على المظاهرات أو محاولة تعطيل الآلة .. أو التمارض .. وكثرة الحوادث والاصابات .. الخ

هذه الصور السيئة التى نرجو زوالها من مجتمعنا تماما ، وقريبا بعد دراسة أسباب هذه الظواهر المرضية دراسة مستفيضه من جميع الجوانب ، اعـــدم تكرارها مستقبلا .

وينعكس سوء اختيار العامل لعمله أيضا على علاقته ببيئته خارج المؤسسة التى يعمل بها وتكون نتيجة ذلك ضعف انتاجه .. وتوقيع الجزاءات عليه ، أو ايقافه عن العمل .. وهذا كله خسارة اجتماعيه لامبرر لهــــا ، واضعاف للقوى البشرية للمجتمع ويالها من خسارة جسيمه .. تلك التى تتمثل فى عدم الاستفادة بالطاقات البشريه حسب امكانياتها الحقيقية وطاقاتها الخـــلاقة .. وقدراتها الفعالة .

ولقد أكدت جميع نظريات علم النفس أهمية العمل وحيويته للفرد من حيث هو الركن الأساسى لتوافق الفرد من ذاته .. ومع الآخرين ، كما أن من الوجهه الاقتصادية والبشرية يعتبر الفــــرد الوسيلة الهامة التى تحفظ للمجتمع المصادر المادية التى يعيش عليها ليبقى قويا وسليما . (فالمجتمع هو مجموع أفراده) .

أهمية الاختيار المهنى أو التوجيه المهنى

ومن ثم فان عمليات الاختيار المهنى . والتوجيه المهنى . تعتبر حجر الزاوية فى زيادة الكفاية الانتاجية لكل من الفرد والمجتمع ، وزيادة القوى البشرية .

فالتوجية المهنى :

يهدف الى مساعدة الفرد على تفهم حقيقة نفسه والوصول بها الى أقصى نمو لها بالطريقة التى تمكنه من أن يستغل قدراته ، وامكانياته فى العمل الذى يعود عليه وعلى المجتمع بالنفع والفائدة ، كما يهدف أيضا الى معاونة الفرد على التكيف مع البيئة التى وجد فيها .

ويفترض التوجيه وجود العمل المناسب ، والمكان الدائم ، فى المجتمع بالنسبة لكل فرد فالتوجيه هنا يهتم بالفرد ويبحث له عن عمل مناسب أما عملية الاختيار المهنى فهى تتلخص فى انتقاء الصالحين من الافراد للمهن المختلفة بحيث تطابق قدراتهم .. ومهاراتهم مطالب العمل .. ويستبعد الآخرون الذين لم يتوفر فى شخصيتهم الذكاء أو القدرات الخاصة أو المهارات اللازمة للعمل .

ففى هذه الحالة نجد أمامنا عمل أو وظيفة مفتوحة محدوده للعدد من الافراد يرغبون فى الالتحاق بها .. يتم اختيار من يتوفر لديهم الصفات والقدرات والمهارات اللازمة للنجاح فى هذا العمل بقدر أكبر من الآخرين .. وهذا مايحدث بالفعل فى مراكز التدريب المهنى التابعة لمصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهنى . (وهى احدى مصالح وزارة الصناعة المصرية) إذ يختار من

العدد الكبير الذى يتقدم لمراكز التدريب المهنى ، اصلح التلاميذ للالتحاق بها للتدريب فيها ، بناء على قدراتهم العقلية .. وامكانياتهم الذهنية ، واستعداداتهم . وسماتهم الشخصية المختلفة (من نفسية .. وعقلية .. وجسمية) .

فالاختيار هنا يهدف إلى الاستفادة من القوى البشرية لصالح الأفراد ، وفى حقيقة الأمر نجد أن كلا من الاختيار المهنى ، والتوجيه المهنى ضرورتان اساسيتان لتيسير عملية الاقتصاد الاجتماعى عن طريق الاستخدام الصحيح للقوى البشرية .

فالقوى البشرية بهذا المعنى تبعد عن المفهوم الكمى ، إذ ان الكميات فى القوى البشرية تصبح عديمة الجدوى للمجتمع بل وعبء عليه فى كثير من الاحيان إذا ما أسيء توجيهها إلى الوجهة التى تتلاءم وامكانياتها للأعمال المختلفة التى توجد فى المجتمع .. ولم يعد يقاس الآن تقدم أى أمه بمقدار القوى البشرية بقدر ماتقاس بمدى التوجيه الصحيح لهذه القوى .

لهذا اعتبر التوجيه المهنى مكملا أساسيا للاختيار المهنى حتى يمكن الوصول بالقوى البشرية إلى اقصى طاقاتها ... وامكانياتها .

الاسس السيكلوجية للاختيار المهنى :

الفروق الفردية :

تعتمد عملية الاختيار من الوجهة السيكلوجية على مبدأ الفروق الفردية إذ انه يعتبر أساس أى عملية قياس سواء اكان عقليا أو شخصيا والاختلافات الفردية ظاهرة عامة بين جميع الكائنات الحية بيد أن هذه الفروق ليست جوهرية بين الافراد .. ولكنها كميه .. ويمكن قياسها بدقة بواسطة الاختبارات أو المقاييس المختلفة .

وللفروق الفردية أهمية بالغة فى مجال الصناعة فهى تظهر على شكل اختلافات فى مدى الصلاحية للعمل . أى فروق فى مدى استعدادات . . ومهارات الافراد للنجاح فى عمل معين . . كما أن هناك أيضا فروقا فى كمية الانتاج . . وجودته وكذلك توجد فروق فردية فى مدى الاستفادة من التدريب . . والتعرض للحوادث والغياب . . الخ .

وتظهر الاختلافات الكمية فى جميع مجالات الحيـــاه ، فى المدرسة ، وفى العلاقات الاجتماعية وفى مراحل النمو . وكذا فى النواحى الجسمية والحسية . . فالناس يختلفون بعضهم عن بعض فى نواحى كثيرة . . فهم يختلفون فى قدرتهم على الفهم . . وفى مقدرتهم على التعامل مع غيرهم من الناس .

وفى صفاتهم الحسية . . فهذه حقيقة لا يمكن ان نغفلها . حيث نرى الفروق بين الناس جميعا فى كل من النواحى المعرفية والشخصية والجسمية والعقليـــة والمزاجيـــة .

أسباب الفـروق الفردية : ـ

لا يمكن أن نعزو علة أو سبب هذه الفروق الفردية إلى الوراثه فقط . . . أو الى البيئة وحدها بل ـــ أن كليهما يساهم بنصيبه فى تكوين هذه الفروق . . وان الفرد فى حقيقة الامر محصله لكل من العـوامل الوراثية . . . والبيئة . ولقد اشبع موضوع الوراثة . والبيئه فى علم النفس بحثا . . واستناد الرأى فى النهاية على ان مايهم علم النفس : هو السلوك الراهن للانسان بصرف النظر عن مصدره أو علتا فكل سمه أو استجابة الفـرد تتوقف على هذين العاملين : (الوراثه والبيئه معا .) .

فالوراثة .. والبيئة ... قوتان مختلفتان تؤثران على استجابة الفرد لاى منبه .. خارجاً أو داخلا .. فى أى موقف من مواقف الحياة . فمن تفاعل هاتين القوتين يتم نمو الفرد وسلوكه . وما يتم به من صفات جسمية وعقلية .. ومزاجية .. واجتماعية .. وبعبارة أخرى : فنحن ابناء الوراثة . والبيئة فى آن واحد .. وكل قدرة .. أو سمه لدى الفرد مروثة .. ومكتسبه فى آن واحد .. ومن المحال أن نفصل اثر الوراثة عن أثر البيئة .

الفروق فى داخل الفرد نفسه : —

كما يختلف الافراد بعضهم عن بعض من حيث قدراتهم .. وسماتهم الشخصية . كذلك تختلف قدراست الفرد الواحد وسماته .. من حيث القوة والضعف .. فقد يكون الفرد رفيع الذكاء لكنه ضعيف الارادة .. أو سيء الخلق .. أو مصابا بمرض نفسى .. وقد يكون متفوقا فى القدرة الموسيقية ولكنها دون المتوسط فى القدرة اللغويه .. أو يكون ماهرا فى ادارة الآلات ولكنه غير ماهر فى قيادة الأفراد . أو ماهرا فى الرسم .. ولكنه غير ماهر فى الخطابه .. أو قد يكون لديه استعداد كبيراً للاعمال الكتابية .. واستعداد ضعيف للاعمال الميكانيكية .. وهكذا .. تختلف قدرات الفرد الواحه .

وبناء على هذا : فمن يصلح لعمل .. قد لايصلح لعمل آخر .. ومن يفشل فى عمل .. لا يتحتم أن يفشل فى أعمال أخرى .. وهذه حقيقه يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار فى عمليات : التوجيه المهنى والاختيار المهنى .. والتدريب المهنى . وكذلك فى عمليات التعيين والنقل . والترقية للعمال والموظفين ومن المفيد دائما لكل من الفرد .. والعمل .. والمجتمع .. والانتاج : اكتشاف أصلح الافراد لكل عمل .. وأصلح الأعمال لكل فرد ..

طبيعة الفروق الفردية .. وتوزيعها :

ان أهمية الاعتراف بالفروق الفردية فى ميدان الصناعة والعمل لايمكن اغفالها . ولا يمكن تجاهلها فى عمليات : الاختيار والتدريب .. التوجيه حتى يمكن وضع الفرد فى العمل الذى يناسب أمكانياته .. واستعداداته .. وقدراته .. على ان هـذه الفروق بين الافراد .. وكذا هذه الفروق داخـل الفرد نفسه ترجع الى كونها فروقا كميـة .. وليست فروقا كيفية .. اى انها فروقا فى مدى امتلاك السمة .. ومقـدار مايمتلكه الفرد من هذه السمه .. أو تلك .. وليست فروقا نوعية .. والمشكلة الأساسية فى علم النفس هى فى قياس هذه الفروق قياسا موضوعيـــا .. فان هدف ميدان القياس السيكلوجى هـو الوصول الى تقدير كى لكل من السمات .. أو الصفات .. أو المميزات الفردية .. ويقوم القياس فى أساسه على ظاهرة التوزيـــع الاعتدالى للسمات السيكلوجية المختلفة .. فاوسمة سيكلوجية إذا ما قيست فى عينه كافيه من الأفراد (أى عينه ممثلة للمجتمع الاصلى) نجد أن تكرار درجاتهم يأخذ شكل المنحنى الاعتدالى : فيه يكون عدد من يمتلكون هذهالسمه بدرجة متوسطة يمثلون الجزء الاكبر من المجتمع .. بينما يقل العدد تدريجيـا بالنسبة للافراد الذين يمتلكونها بدرجة أقل أو أكبر من المتوسط .. اى يقع طرفىالمنحنى : الاشخاص الممتازون .. والضعاف .. وبطريقة احصائية يمكن تحديد درجة معينة يعتبر مادرنها أقل من المتوسط وما فوقه .. أعلى منه ..

النواحى الذهنية فى الاختيـار المهنى :

تعتبر النواحى المعرفيه أهم جوانب الشخصية التى يقوم عليها الاختيار المهنى وذلك ان النجاح فى العمل انما يقوم أساسا على درجة ذكاء الفرد .. واستعداداته لهذا العمل ..

وعلى هذا يتعين علينا أن نتعرض قليلا لمشكلة . الذكاء ومدى صلاحيته فى عمليات الاختيار المهنى .. والتوجيه المهنى .. والتدريب المهنى ..

الذكاء :

لقد تجمع فى الحقبة الأخيرة مجموعة كبيرة من تعريفات الذكاء . بصرف النظر عن نوعه .. وبصفته مظهرا متميزا من مظاهر الشخصية . والرأى أنه يمثل القدرة الكلية على التفكير العاقل . والسلوك الهادف والتأثير الفعال فى البيئة .. بيد أن الذكاء ليس شيئا كائنا فى الشخصية . وليس اسما لمجرد العمليات عقلية معينة . وأنما هو مفهوم محدد مثل : الطاقة .. والحياة .. والزمن . فهو اذن ليس وحدات أو أشياء ملموسة .. ولا نستطيع قياسه بشكل مباشر .. بل نتعرف عليه عن طريق نتائجه وآثاره .. وهو وظيفة مركبة متكاملة لأنه يتكون من عناصر أو قدرات مستقلة نسبيا .. ومتميزة نوعيا ..

كما أن القيمة النهائية لأى سلوك تعتبر وظيفة لعدد القدرات ونوعها .. والطريقة التى تضم بها هذه القدرات .. فالذكاء لا يساوى مجموع القدرات التى تدخل فيه أو تكونه لأن هناك عوامل غير عقلية تؤثر على الأداء الذكى (مثل المهارات الحركية) . وبالرغم من أن الذكاء لايعادل مجرد مجموع مكوناته من القدرات المختلفة .. الا أن الطريقة الوحيدة فى الوقت الحالى لتقديره الكمى هو قياس المظاهر المتعدده لمكوناته) .

ولقد أوضحت بعض البحوث وجود علاقة موجبة بين اختبارات الذكاء .. والنجاح فى العمل . بيد أن الاعتماد على الدرجات الكلية للذكاء فى عمليتى الاختيار المهنى والتوجيه المهنى يشكل خطورة بالغة بالنسبة لبرامج وتكنيك هاتين العمليتين .

لأن معنى ذلك ان ترتيب جميـــع العمليات على حسب ماتتطلبه من نسب أو درجات الذكاء يصبح أمامنا قائمة لانهاية لها من الحرف مرتبة على حسب ماتتطلبه من ذكاء . . . بمعنى أن الشخص الممتاز فى ذكائه يصبح بالضرورة صالحا بدون قيد أو شرط فى جميع الحرف من اعلاها إلى ادناها على حسب ترتيبها فى قائمة درجات الذكاء . . بصرف النظر عما تتطلبه هذه الحـــرف من مهارات واستعدادات خاصة .

ولقد كان لتطور البحوث الخاصة فى الذكاء : الفضل الكبير فى توضيح طبيعة الذكاء ومكوناته . وكان نتيجة ذلك أن استقر الوضع على وجود ثلاث فئات أساسية من الذكاء :

الأول : يعرف بالذكاء اللفظى : أو المجرد : وهو خاص بالتعامل مـــع الرموز . . والألفاظ . . والموجودات . .

الثانى : يعرف بالذكاء العملى أو الميكانيكى . . وهو خاص بالتعامل مـــع المجسمات . . أو الأشياء والعدد . . والآلات . .

الثالث : يعرف بالذكاء الاجتماعى : وهو خاص بالتعامل مع الأشخاص وأن هذه الفئات الثلاثة من الذكاء مستقلة استقلالا نسبيا عن بعضها بمعنى أن المتفوق فى الذكاء اللفظى لا يعنى بالضرورة تفوقـــه فى الذكاء الميكانيكى أو الاجتماعى . .

« القدرات الميكانيكية »

لما كان موضوع الاختيار المهنى الذى نقوم به فى مصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهنى (التابعة لوزارة الصناعة المصرية) مقتصر أساسا على المجالات

الصناعية فقط .. لذلك أصبحت القدرات الميكانيكية هى موضوع الاهتمام فى مجالنا هذا .. كما أنها كذلك فى مجال علم النفس الصناعى وهى تمثل :(الامكانيات الفعلية للفرد على الأداء الميكانيكى فى الوقت الحالى بعد تعرضه لظروف معينة من تدريب أو تنظيم للمعلومات .. أو الحركات بشكل يميزه عن غيره بالنسبة لمجموعة محددة من الأعمال الميكانيكية .. كما يمكن التدليل عليها عمليا من واقع الارتباطات المرتفعة نسبيا بين مجموعة الاداءات المحـــددة : بالاختبارات الميكانيكية) .

ولقد أوضحت البحوث المختلفة أن القدرات الميكانيكية شديدة الاستقلال عن بعضها .. وأن هـذه القدرات يمكن تصنيفها على حسب مستوى العمليات العقلية التى تتضمنها .

ويطلق علماء النفس الصناعى : « القـــدرة الميكانيكية » على الأعمال التى تتطلب منهم الآلات ... وادارتها .. مثل حرفة (ميكانيكى السيارات. مثلا) فالقدرة الميكانيكية قـدرة لازمة لـكل من يدور عمله حــــول منهم الآلات وادارتها .. وصيانتهـا .. واصلاحها .. وحلهـا . وتركيبها .. وادراك العلاقة بين اجزائها ..

ولا شك أن المهارة الحركية .. والفعلية لها أثر فى القدرة الميكانيكية وأن فهم الآلات .. وادراك العـلاقات بين بعض اجزائها وبعض ادارتهـا .. كل ذلك يتطلب قدرا من الذكاء . (فالذكاء فى جوهره ادراك للعلاقات : أى (فهم ميكانيكى عام) . فلقد ادرج بعض العلماء هذه القدرة (الفهم الميكانيكى العـام) فى زروة القدرات العقلية . وعلى هذا تكون القـدرة الميكانيكية بمعناها الضيق (قدرة عقلية) . وبمعناها الواسع (قدرة عقلية : وقدرة حركية) .

واعقد هذه المستويات وأهمها هو ما يعرف بالمستوى الملاقى . . وتتضمن الاستدلال الميكانيكى والمعالجة الذهنية . فالاستدلال الميكانيكى يمثل القدرة على حل المشكلات الميكانيكية بعد ادراك ما بينها من علاقات مكانية ، مع اكتشاف علاقات جديدة .

أما المعالجة الذهنية فتمثل القدرة على المعالجة أو الحركة البصرية فى تنظيم أو اعادة ترتيب عناصر المشكلة من ذاوية جديدة حتى يسهل فهمها . واكتشاف جوانبها الخافية . .

والمستوى الثانى هو ما يعرف بالمستوى الملاقى الذى يمثل القـــدرة على التصور البصرى . . وتذكر الأوضاع المكانية . .

واخيرا المستوى الثالث الذى يعرف بالمستوى الادراكى . . ويمثل سرعة الادراك .. أوما يعرف بالعلاقات المكانية .

أما المستوى النفسى (الحركى) فتظهر فيه عدة مهارات أهمها :

المهارة : (مهارة الاصابع واليدين) . وهى تمثل القدرة على اداء حركات الاصابع . واليدين . والذراعين فى اتجاهات متعددة بدقة ومرونه تقلل من المجهود المبذول . وتزيد من سرعة الأداء . . ودقته . .

التآزر : (أو السرعة الحركية) وتمثل القـدرة على التآزر البسيط لحركات اليدين . . والذراعين . . ومع حركات العينين . . والسيطرة بدقة وبسرعة على حركات اليدين . . والاصابع . . والذراعين على أساس تراه العينان .

الاتزان : أو الثبات : أى عامل الاتزان : أو ثبات اليد :

وتمثل القدرة على دقة وثبات حركات اليد مع تحريك الأصابع واليد حركات متزنة بسرعة وبدقة إلى أهداف معينة حسب تعليمات محددة .

(ويستفاد من هذا كله فى اختيار . أو توجيه عمال جدد للحرف اليدوية التى تتطلب مثل هذه المهارات حسب القدر المطلوب من كل منها للحرفة المعينة . كما يسفر عن ذلك التحليل الدقيق لكل حرفة).

« النواحى الانفعالية والمزاجية فى الاختيار المهنى »

بالاضافة إلى الجوانب المعرفية التى يسبق ذكرها ، توجد نواحى أخرى لا تقل عنها فى الأهمية :

وهى النواحى الشخصية . . أو ما تعرف بالجوانب المزاجية فى الشخصية . ولقد أوضحت كثير من البحوث فى نتائجها أن اغفال هذه الجوانب فى عملية الاختيار يضعف من قيمتها التنبؤية . . فقد تكون قدرات الفرد مطابقة تماما لما يتطلبه العمل . . إلا أن عدم التشنج والانفعال . . أو الانطواء الشديد . . أو العدوانية المدمرة . . الخ . . قد تودى فى نهاية الأمر إلى عدم التكيف المهنى . . كما أن للميول أثر بالغ على التوافق المهنى أيضا خصوصا كلما تقـــدم العامل فى عمله . وأصبح أكثر الفه وتعودا عليه . . فقد أثبتت بعض الابحاث العلمية أنه كلما تقدم الفرد فى عمله . . وزاد تعوده عليه : يقل الاعتماد على القدرات العقلية العليا . . ويصبح التعود . وخبرات العمل . والميول : أهم بكثير من الاستعدادات لاستمرار النجاح فى العمل . . بل والتوافق فيه ، ومن ثم يمكن الاعتماد أكثر على الميول للتنبؤ بهذا النجاح .

ومن الأمور المؤكدة الآن فى القياس العملى : أن جميع الاختبارات العقلية بما فيها الاختبارات الميكانيكية تتأثر إلى حد كبير بالعوامل الغير عقلية « الانفعالية » فهى تقيس فى نفس الوقت فالعوامل الشخصية : كالمثابرة .. والمرونة .. والعناية .. الخ ..

لذلك لابد أن تؤخذ فى الاعتبار العوامل الانفعالية عند الأعداد لبرامج الاختبار المهنى . أو التوجيه المهنى .. ونحن نهتم فى عملية الاختيار المهنى بكل من السمات الخاصة . أو ما يعرف بالدوافع الفطرية الخاصة .. وكذا بالانفعالية العامة . بما فى ذلك · الثبات الانفعالى : والواقعية فى مجابهه مشاكل الحياة .. ومش التصرف .. وتقبل الذات واحترامها .. كذلك نهتم أيضا بالدوافع المكتسبة « المتعلمة » التى تتضمن العواطف .. والعادات .. والعقد التى تحدث نتيجة الصراعات بين الحاجات المختلفة .. والضغوطات التى تعترضها البيئة : كما تهتم أيضا بالدوافع المكتسب العام .. أو ما يعرف بالاتجاه الخلقى العام ..

« العوامل الاجتماعية « البيئية »

وتعتبر هذه العوامل من الأسس الحيوية التى تساعد على توضيح ظروف التربية التى مر بها الفرد .. كما تساعد فى التنبؤ على مدى نجاحه مستقبلا فى حرفته .. وهى تنقسم إلى :

أ : عوامل داخل المنزل : وتشتمل :

• الحالة الاقتصادية للاسرة .

• الظروف المنزلية .

• المعاملة المنزلية .

• مشكلات المنزل .. والتربية . (طبيعة أم غير طبيعية) .

ب : عوامل خارج المنزل : وتنقسم إلى :

• نوع العمل .. أو نوع الحرفه التى يمارسها .

• النشاط الاجتماعى المختلف خارج المنزل : (النادى أو المقهى ..) .

• طرق تمضيه وقت الفراغ : (الهوايات) ...

• أنواع الرفاق ... أو الاقران ..

الحالة الزواجية ... أو الاجتماعية ..

وأكثر ما تهتم به عملية الاختيار المهنى .. أو عملية التوجيه المهنى هو تكامل جميع البيانات عن الفرد فى كل متحد من الناحية الكمية .. والكيفية .. بحيث تتضح لنا بشكل علمى طبيعة شخصية الفرد .. من الوجهة المعرفيه .. والمزاجية والاجتماعية .. حتى يتسنى لنا مطابقتها للحرفة المناسبة .. أو المهن المناسبة ..

برنامج الاختبار المهنى فى مصلحة الكفاية الإنتاجية والتدريب المهنى

(التابعة لوزارة الصناعة)

لما كان الإختبار المهنى عمليه منظمة تعتمد على مبادىء أساسية ، لذلك لابد أن يكون هناك برنامجاً محدداً يتبع أسلوب المنهج العلمى فى كل خطوة من خطواته ، ويستوحى برنامج الاختيار خطواته من الهدف الذى يسعى إليه .

ولما كان أول مايهدف إليه هو المواءمة : المطابقة ، بين العامل وعمله وهو بالنسبة لمراكز التدريب المهنى يعنى إختيار أصلح التلاميذ الذين يتوقع نجاحهم فى برامج التدريب . . . وبالتالى صلاحيتهم لأن يكونوا عمال ممتازين فى المستقبل .

لذلك يعتبر تحليل كل من العمل والفرد الأساس الأول لأى برنامج إختيار

تحليل العمل نظريا وعلمياً :

تحليل العمل هو الأسلوب العلمى الذى يمكننا من الحصول على المعلومات والحقائق المرتبطة بطبيعة العمل عن طريق الملاحظة والدراسة .. وهو يتضمن تحديد كل من الواجبات ودرجة الكفاية والمسئولية والخبرة والقدرات التى يجب أن تتوفر فى العامل حتى يؤدى العمل بنجاح .. والتى تميزه عن غيره من الاعمال ، كما يهتم بالظروف التى يتم فيها أداء العمل وملابساته المختلفة ، وهذا يختلف عن تحليل العمل الذى يقوم به المهندس ، وأعنى به دراسة الوقت والحركة . .

ولكي نحقق الهدف المنشود من تحليل العمل أن نحاول دائماً الحصـــول على للمعلومات اللازمة فى أربع مراحل رئيسية تكون مايطلق عليه (معادله تحليل العمل) وهى تتلخص فيما يلى :

١ — ما الذى يفعله العامل ؟

٢ — كيف يقوم بعمله ؟

٣ — لماذا يقوم بعمله ؟

٤ — ماهى المهارات التى يتضمنها هذا العمل ؟

والطريقـة المنظمة للحصول على المعـلومات السابقة يمكن ان تتم بنجاح عن طريق مايعرف : باستمارة تحليل العمل . (ومرفق نموذج من هذه الاستمارة) وجميع استمارات تحليل العمل سواء القديم منها أو الحديث تنظم هذه المراحل بشكل علمى متقن . . كما أنها تعـــدو عن كونها اطار يسجل فى نطاقه نتائج التحليل . . وتوضح خطوات التحليل . . وتوحدها بالنسبة لجميع المحللين . . بيد أن الذى يساعد على القيام بعملية تحليل العمل بالفعل هـــو التطبيق العلمى للمفاهيم السيكلوجية وغيرها من المعلومات والحقائق الخاصة بالعمل .

ويلاحظ بالنسبة لاستمارة تحليل العمل (أو معادلة تحليل العمل) أن المراحل الثلاث الأولى تختص بطبيعة الواجبات ونوعها . . بينما الجزء الأخير يختص بدرجة الصعوبة فى اداء هذه الواجبات وما يتطلبه ذلك من مهارة .

ولقد تم بالفعل دراسة تحليل عمل دقيقة لجميع مهن مراكز التدريب المهنى . مثل مراكز المعادن والسيارات والكهرباء ، والالات الدقيقة . . والطباعة والجلود والغزل والنسيج والكيمياء والتبريد والتعدين . . وأسفرت هـذه الدراسة عن تحليل الأعمال الآتية :

مهنة البرادة : مهنه براد تركيب : مهنة اعمال الصاج . . مهنة اللحام — مهنة ماكينات ورش : مهنة الخراطة . . مهنة المعالجة الحرارية ، مهنه عدد وصبغات . . مهنة الحدادة . . مهنة ميكانيكى سيارات : مهنة كهربائى سيارات . . مهنة ميكانيكى تبريد وتكييف الهواء . . مهنة كهربائى عام . . مهنة كهربائى محركات ومولدات ومحولات . . مهنة قياس كهربائى مهنة قياس اليكترونيات . . مهنة تحكم جوحرارى . . مهنة صيانه واصلاح الراديو والتليفزيون . . مهنة طباعة الحروف . . مهنة طباعة الأوفست . . مهنة التجليد . . مهنة التصوير والحفر . . مهنة دباغة الجلود . . وتصنيعها . . مهن الغزل والنسيج على اختلافها : نسيج — غزل — صباغة — تجهيز خيوط — ميكانيكى صيانة — غزل ونسيج — زوى — برم — تفتيح وكرد . . سحب . . ثم مهنة عامل فنى تحضير مواد كيماوية . . ثم مهنة عامل فى انتاج مواد كيماوية .

وبعد التحليل الدقيق لكل من هذه المهن للتعرف على متطلباتها وكيفية ادائها وما تحتويه من معلومات . أو الالمام بالاجهزة وكذا ما تتطلبة من قدرات نفسية وعقلية وسمات شخصية معينة واستعدادات ذهنية . . وقدرات عقلية عامة كالذكاء العام . . أو قدرات عقلية خاصة كالاستعدادات . . والميول . . والرغبات ثم تصنيفها الى مجموعات مهنية متقاربة أو متشابهة الى حد ما . . واطلق على هذه المجموعة المتشابهة اسم العائلة المهنية الواحدة . . مثال ذلك مجموعة مهن مراكز المعادن والسيارات اطلق عليها جميعا (حرف المعادن) وكذلك مجموعة مهن الكهرباء . . والآلات الدقيقة اطلق عليها (حرف الكهرباء) ثم مجموعة مهن الغزل والنسيج . . واطلق عليها (حرف النسيج) وهكذ ضمت كل مجموعة الحرف التى تتشابه إلى حد كبير فى مطالبها . . وقدراتها وسماتها واطلق عليها اسم العائلة المهنية الواحدة . .

ثم بعد ذلك صممت لها .. وصيغت لها مجموعات من الاختبارات النفسية- التحريرية واللفظية — ثم العملية والادائية الحركية ، ثم الشخصية التى تكشف عن السمات الانفعالية والاتزان والميول .

وأطلقت على هذه المجموعة من الاختبارات النفسية اسم بطارية اختبارات حرف المعادن مثلا: أو بطارية اختبارات حرف الكهرباء أو بطارية اختبارات حرف النسيج . . أو بطارية اختبارات حرف الطباعة ، وهكذا حسب مجموعة المهن التى إتندرج تحت اسم العائلة المهنية الواحده أو التى تتشابه فى كثير من المطالب البدنية . . والقدرات العقلية . . والسمات النفسية ونتيجة لهذا التحليل السابق نعرض كمثال (البطارية المعادن) التى تتكون من الاختبارات النفسية (اللفظية . . والعملية) الآتية : —

الاختبـــارات اللفظية : وهى :

١ — الاستدلال اللفظى

٢ — الذكاء الاعدادى

٣ — الاستدلال الميكانيكى

٤ — المعلومات الميكانيكية

٥ — العمليات الحسابية

٦ — التصور المكانى

٧ — تكميل الاشكال

٨ — تذكر الاشكال .

والاختبارات العلمية هى :

٩ — التجميع الميكانيكى

١٠ — مهارات الاصابع

١١ — ثبات اليد ... ثم الاختبار الشخصى (المقابلة) .

تحليل الفرد :

تعتمد المراقبة العامة للاختبارات النفسية بمصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب

المهنى على وسيلتين أساسيتين لتحليل الفرد هما :

١ — الاختبارات السيكلوجية التى تقيس النواحى العقلية والقـــدرات الميكانيكيه التى أسفرت نتائج تحليل العمل عن استخلاصها . . من الاعمال المختلفة والمهن المتعددة . . التى يتدرب عليها التلاميذ فى مراكز التدريب . . (كل تلميذ فى التخصص . . أو المهنة التى تتناسب مع قدراته . وأمكانياته واستعداداته . . وميوله . . ورغباته . . ومستوى ذكائه العام . . والخاص) .

٢ — المقابلة الشخصية : وتهتم بالنواحى المزاجية والانفعالية والميول ، وهذه الوسيلة تعرف بالطريقة الذاتية فى الاختيـــار . . كما تقدر النواحى الاجتماعية باستمارة خاصة تعرف باستمارة الحالة الاجتماعية وظروف الاسره .

الاختبارات السيكلوجية

تعتبر الاختبارات النفسية هى الأسلوب العلمى الذى يمكننا من الكشف عن قدرات . . واستعدادات . وسمات الفرد . . كما أنها تعتـــبر أكثر وسائل الاختيار المهنى . . والتوجيه المهنى . . بدقه . ، وموضوعية . . فقد مرت عملية الاختيار المهنى فى اساليب ذاتية لاتتصف بمميزات المقاييس العلمية من حيث : الثبات . . والصدق . .

فاستخدام الاختبارات النفسية (المقننه) قـــد خطا أو قد دفع باساليب الاختيار والتشخيص خطوة كبيرة . . أودفعة قوية نحو الدقة والموضوعية . .

أ — فالاختبـار النفسى من حيث أساسة النظرى يعتبر مقياسا موضوعيا ومقننا لعينة معينه من السلوك أو مجموعة متسلسلة من المثيرات التى اعدت لتقيس

بطريقة كية بعض العمليات العقلية .

وهذا هو ما نعنيه بمعنى اسم : الاختبار .. أما عملية الاختبار نفسها فانها تمثل العملية المنظمة لمقارنه سلوك شخصين أو اكثر .. وتقـــوم عملية الاختبار عن فكرة الفروق الفردية وتقيمها .. أو تحويلها بدقة إلى عمليات أو مقادير يسهل مقارنتها لتقدير الامكانيات الحالية للفرد فى نطاق الاحتمالات فقط .. حيث أن موقف الاختبار يعتبر موقفا تنبؤيا . (يساعدنا على التنبؤ بمدى صلاحية هذا الفرد لعمل معين) .

ب — والاختبار من حيث هو عينه للسلوك : حيث أن الاختبارات تعد عينه ممثله للسلوك المقاس وهو فى هـــذا المجال يمكن أن يكون صورة مصغرة للعمل .. على شكل اسئلة .. أو مشكلات .. أو مواقف معينة تهدف إلى أثاره أنواع محددة من الاستجابات لدى الافراد الذين يجرى عليهم الاختبار .. على أن تكون هذه الاستجابات فى نفسها الاستجابات الطبيعية التى تظهر اثناء العمل .. ولذلك يشترط فى فقرات الاختبار أن يكون لها نفس المعنى عند جميع الأفراد (أى فقيس نفس مناطق السلوك التى اعد الاختبار لقياسها .) وهو إذا شرط أساسى لكل من ثباتها .. وهدفها .. ونقطة البدء فى أى اختبار هو التعريف الاجرائى لخصائص القدرة أو السمة النفسية التى اعدت لقياسها . كذلك يجب أن تحدد طبيعة العينة .. ومستواها من الناحية الثقافية .. ومستوى العمر والرفض .. والتدريب .. الخ . هذه العناصر التى يتطلبها موقف أجراء الاختبار .. ويشترط فى الاختبـــار أن يصمم بطريقة معينة بحيث تكون استجابات الفرد ممثلة لقدرته تمثيلا دقيقا . على اعتبار أن القدرة المقاسة على قدر كبـــير من الثبات .. والاستقلال عن غيرها من القدرات .. لذلك ينبغي أن يقيس الاختبار

هذه القدرة وحدها دون الاستعانه بغيرها من القدرات حتى تصبح الدرجة على هذا الاختبار خاصة بهذه القدرة ذاتها .. أن تكون نقية نسبيا ، دون تدخل قدرات أخرى معها .

جـ — التنبؤ بالفشل والنجاح :

يعتبر الهدف الرئيسي من أى اختبار هو التنبؤ بالسلوك .. بل أن عملية الاختبار المهنى فى طبيعتها عملية تنبؤيه أكثر من أى شىء آخرى .. فالاختبار الجيد لا يقيس الا قدرة واحدة بشكل نقى .. واى نقص فى هذه القدرة خصوصا إذا كان نقصا خطيرا .. وإذا كانت هذه القدرة هامة ، لدرجة أنها تؤثر بشكل فعال فى النجاح فى العمل يؤدى هذا إلى سهولة التنبؤ بالفشل فى المهنة .. حتى من خلال هذا الاختبار وحده .. بيد أن أى عمل يتطلب أكثر من قدرة هامة للنجاح فيه كما بينت نتائج تحليل معظم الأعمال بمركز التدريب المهنى .. وغيرها بالشركات .. أو المصانع .. أو المؤسسات الاخرى . لذلك لا يعد النجاح فى أى قدرة منها دليلا قاطعا على التنبؤ فى النجاح فى العمل .. الا اذا اخـــذ فى الاعتبار جميع الاختبارات التى تقيس القدرات الأخرى المتنوعة .. واللازمة لاداء العمل .. وكذا العوامل الانفعالية والشخصية الأخرى التى تؤثر على التوافق المهنى ..

ويجدر بنا أن نشير الى أنه من خلال تحليل العمل الدقيق يتم حصر متطلباته البدنية .. والعقلية .. والنفسية والمزاجية بالقدر اللازم لاداء هـــذا العمل بنجاح .. ثم نرسم خريطة بيانيـة تسمى (سيكوجراف المهنة) موضحا عليها القدرات الضرورية اللازمة لاداء العمل بالقدر المطلوب منها . ثم كذلك من خلال تحليل الفرد بواسطة الاختبارات النفسية تحليلا دقيقا يتم حصر القدرات

والامكانيات .. والاستعدادات .. والسمات النفسية والبدنية التى يتميز بها توصم لها خريطة بيانية .. تسمى (بروفيل الفرد) موضحا عليها أهم القدرات العملية .. وكذا الاستعدادات الخاصة .. والمهارات والمزايا البدنية .. وأهم السمات النفسيه والمزاجية والانفعالية التى تتوفر فى شخصه .. وكذا معرفة معلوماته العامة .. ومستواه الدراسى .. ثم من خلال ذلك : يتم عمل مطابقة بين سيكوجراف المهنة .. وبين بروفيل الفرد .. فاذا كان هناك تطابقا كبيرا بين متطلبات المهنة سيكوجراف المهنه وبين الامكانيات والقدرات التى يتمتع بها الشخص (بروفيل الفرد) كان ذلك علامه كبيرة على نجاح هذا الفرد فى مزاولة هذه المهنة .. وبهذا يتم الاختبار المهنى .. أو التوجيه المهنى .. على أسس عملية سليمة .

وبذا يتم (وضع الفرد المناسب فى المكان .. أو العمل المناسب) .

والله ولى التوفيق ؟

إعداد : فرج السيد عطوان
الاخصائى النفسى بمصلحة الكفاية
الانتاجية
والتدريب المهنى : بالاسكندرية

فيما يلى بيان بأعداد التلاميذ الذين تقدموا لمراكز التدريب المهنى بمنطقة الاسكندرية خلال الاعوام المبينة .. علماً بأن هؤلاء التلاميذ جميعاً تم اختبارهم سيكلوجيا حسب المراكز المتقدمين لها .

(١)

العام	عدد التلاميذ المتقدمين	ناجحون فى الاختبارات النفسية	راسبون	غائبون
٧١	١١٦٣	٩٩٨	٩٨	٦٧
٧٢	٩١٢	٧٨٢	٧٤	٥٦
٧٣	٢٢٩٢	١٥٧٦	٤٦٨	٢٤٨
٧٤	٢٨٣١	١٧٥٣	٧٣١	٣٤٧
٧٥	٢٠٦٩	١٦٣٧	١١٨٥	٢٧٧
٧٦	٣٣٢٥	١٥٢٣	١٥٨٤	٢٠٩
٧٧	١٩٨٥	١٣٩٦	٤٥٦	١٣٣
٧٨	٢٢٥٦	١٥٧٨	٥٣٤	١٤٤

تابع بيان مراكز التدريب : ١١ مركز الكيمياء بفيكتوريا

(٢) بيـان مراكز التدريب المهنى بالاسكندرية :

١ — مركز معادن محرم بك .
٢ — مركز سيارات محرم بك .
٣ — مركز كهرباء محرم بك .
٤ — مركز كهرباء فيكتوريا .
٥ — مركز الآلات الدقيقة بفيكتوريا .
٦ — مركز المعادن بفيكتوريا .
٧ — مركز المعادن بحجر النواتيه .
٨ — مركز الغزل والنسيج بالسيوف .
٩ — مركز الطباعة : بامبروزو .
١٠ — مركز الجلود : بالمكس .

وزارة الصناعة
مصلحة الكفاية الانتاجية والتدريب المهنى
مراقبة منطقة الاسكندرية
ادارة الاختبارات النفسية والاشراف
الاجتماعى

مرفق : ١

استمارة تحليل العمل

أسماء أخرى للعمل

اسم العمل :
اسم المؤسسة :
الصناعة :
النوع :
القسم :
التاريخ :

مرفق ٢ :
مرفق أيضا نموذج من استمارة التقدم أو الالتحاق بمراكز التدريب المهنى بمنطقة الاسكندرية .

١ — النشاط الذى يقوم به العامل : (يحدد الآداء الفاشل والأداء الناجح)

٢ — الخبرة السابقة لا توجد

٣ — التدريب : أقل مدة للتدريب العمال الذين ليست لهم خبرة
العمال الذين لهم خبرة

التدريب	المهارات الخاصة بالعمل التى تكتسب أثناء التدريب
التدريب فى المصنع	
التدريب المهنى	
التدريب الفنى	
معرفة القراءة والكتابة والتعليم العام	
النشاط والهوايات .	

٤ ــ علاقة العمل بغيره من الأعمال الأخرى :

أ ــ الترقية منه وإليه   التنقلات   الخ

ب ــ الاشراف على العمل :   عام   مباشر

(القائم بالاشراف يبين عمل المشرف)

ح ــ الاشراف الذى يتولاه القائم بالعمل :

لا يوجد   عدد العمال الذين يشرف عليهم   أسماء أعمالهم

ه ــ المسئولية :

أ ــ المسئولية عن مواد الانتاج

ب ــ المسئولية عن الأجهزة

ح ــ المسئولية عن عمل الآخرين

د ــ المسئولية عن التعاون مع الآخرين

ه ــ المسئولية عن أمن الآخرين

٦ ــ تفهم العمل :

٧ ــ التصرف الفعلى :

أ ــ المبادأة .

ب ــ مرونة التفكير .

ح ــ الحكم .

د ــ اليقظة العقلية .

٨ ــ المهارة والدقة :

٩ ــ وصف مختصر للاجهزة والأدوات :

١٠ ــ تعريف المصطلحات :

١١ ــ تعليقات عامة :

١٢ ــ المتطلبات البدنية :

خواص العمل

الصفة	ا	ب	ح	د	ه
١ — السرعة فى العمل					
٢ — قوه الأيدى					
٣ — قوه الأذرع					
٤ — قوه الظهر					
٥ — قوه الساقين					
٦ — مهاره الأصابع					
٧ — مهاره اليدين والذراعين					
٨ — مهاره القدمين والساقين					
٩ — التآزر بين العين واليد					
١٠ — التآزر بين العين واليد					
١١ — التآزر بين اليدين والقدم					
١٢ — تقدير الأطوال					
١٣ — تقدير الأحجام					
١٤ — تقدير كمية الأشياء					
١٥ — ادراك الشكل للاشياء					
١٦ — تقدير سرعة الأشياء المتحركة					
١٧ — حده الابصار					
١٨ — حده السمع					
١٩ — حاسة الشم					
٢٠ — حاسة التذوق					
٢١ — التمييز باللمس					
٢٢ — التمييز العملى					
٢٣ — وعى تفاصيل الأشياء					
٢٤ — تذكر الأفكار المجرده					
٢٥ — تذكر التعليمات الشفهية					
٢٦ — تذكر التعليمات الكتابية					
٢٧ — العمليات الحسابية					
٢٨ — سهولة التعامل بالارقام					
٢٩ — التفكير الحسابى					
٣٠ — القابلية للتغيير					
٣١ — القدره على اتخاذ قرارات					
٣٢ — القدره على الترتيب					
٣٣ — القدره على تصميم الخطط					
٣٤ — حرية التصرف (المبادأه)					
٣٥ — تفهم الأجهزه الميكانيكية					
٣٦ — استخلاص العلاقات الشكلية					
٣٧ — التوجيه المكانى					
٣٨ — الانتباه إلى عده أشياء					
٣٩ — التعبير الشفهى					
٤٠ — المهاره فى التعبير الكتابى					
٤١ — سعة الحيلة فى التعامل مع الآخرين					
٤٢ — تذكر الأسماء والأشخاص					
٤٣ — المظهر الشخصى					
٤٤ — القدره على التركيز					
٤٥ — الاتزان الانفعالى					
٤٦ — العمل تحت ظروف خطره					
٤٧ — تقدير نوع الأشياء					
٤٨ — العمل تحت ظروف ملائمة بدنيا					
٤٩ — القدره على التفرقة بين الالوان					
٥٠ — القدره على التعامل مع الجمهور					

المطالب البدنية

النشاط البدنى		أحوال العمل	أنواع المخاطر
١ ـ المشى	١٧ ـ الدفع	٣١ ـ بالداخل	٤٧ ـ مخاطر ميكانيكية
٢ ـ القفز	١٨ ـ الجذب	٣٢ ـ بالخارج	٤٨ ـ مخاطر كهربائية
٣ ـ الجرى	١٩ ـ القبض باليد	٣٣ ـ حار	٤٩ ـ أشياء متحركة
٤ ـ التوازن	٢٠ ـ المسك بالأصابع	٣٤ ـ بارد	٥٠ ـ تصلب العضلات
٥ ـ التسلق	٢١ ـ الاحساس	٣٥ ـ تغييرات جوية مفاجئة	٥١ ـ أماكن مرتفعة
٦ ـ الزحف	٢٢ ـ التكلم	٣٦ ـ رطب	٥٢ ـ التعرض للحروق
٧ ـ الوقوف	٢٢ ـ الرؤية بالالوان	٣٧ ـ جاف	٥٣ ـ التعرض للانفجار
٨ ـ الدوران	٢٤ ـ الابصار	٣٨ ـ مبتل	٥٤ ـ التعرض للاشعاع
٩ ـ الانحناء	٢٥ ـ ادراك المسافة	٣٩ ـ مترب	٥٥ ـ التسمم
١٠ ـ القبع	٢٦ ـ السرعة فى العمل	٤٠ ـ ذو رائحة	٥٦ ـ العمل مع الآخرين
١١ ـ الركوع	٢٧ ـ	٤١ ـ ضوضاء	٥٧ ـ حول
١٢ ـ الجلوس	٢٨ ـ	٤٢ ـ اضاءة كافية	٥٨ ـ العمل منفرداً
١٣ ـ مد اليد	٢٩ ـ	٤٣ ـ تهوية كافية	
١٤ ـ الرفع	٣٠ ـ	٤٤ ـ اهتزاز	
١٥ ـ الحمل			
١٦ ـ الرمى			

تفاصيل النشاط البدنى

تفاصيل أحوال العمل

تفاصيل أنواع المخاطر

وزارة الصناعة　　　　استمارة رقم . شئون التلاميذ (الصناعيين)

مصلحة الكفاية الانتاجية　　　　استمارة تصرف مجاناً

والتدريب المهنى

تلصق تمغة فئة ١٠٠ مليم　　ترفق عدد ٣ صور مقاس (٥ × ٨)

طلب التحاق بمراكز التدريب المهنى (نظام التلمذة الصناعية)

رقم الطلب (...)　　　　تاريخ ورود الطلب　/　/　١٩٧

السيد/رئيس مكتب قبول الطلبات بمركز ————————

تحيه طيبة وبعد ... أرجو قبول طلبى للالتحاق على مهنة —— بمركز ————

١ — الاسم بالكامل ————————————————

٢ — تاريخ الميلاد ————————————————

يوم　　شهر　　سنة

٣ — السن لغاية أول أكتوبر سنة　١٩　(　)　(　)　(　)

٤ — عنوان محل السكن ————القسم التابع له ————محافظة ————

٥ — نوع الشهاده الحاصل عليها ———— تاريخ الحصول عليها ————

٦ — مجموع الدرجات : الكلى (　)

٧ — رقم البطاقة الشخصية ———— مكتب سجل مدنى ———— محافظة ————

٨ — رقم بطاقة التجنيد　/　/　منطقة التجنيد التابع لها ————

---

٩ — اسم الوالد بالكامل ———— صناعته ————

عنوانه ———— القسم التابع له ————

١٠ — اسم ولى الامر (فى حالة وفاة الوالد) ———— صناعته ————

عنوانه ———— القسم التابع له ————

راجعت البيانات الموضحة عاليه وهى مطابقة المستندات ،،　　توقيع الموظف

اقـــرار

١ — أقر بأنى على استعداد لتأدية الاختبارات النفسية والطبية التى تجريها المصلحة .

٢ — اقر بأنى تسلمت بطاقة هذه الاختبارات مبينا بها تاريخ ومكان اجرائها .

٣ — أتعهد بدفع التأمينات المقرره فى حالة القبول بالمركز .

تحريرا فى　/　/　١٩٧　　توقيع طالب الالتحاق　　توقيع ولى الامر

نتيجة الاختبارات الطبيــة

الوحدة الصحية التى تم اجراء الاختبارات بها ________________

تاريخ توقيع الاختبارات   /   /   ١٩

قوة الابصار ________________________________

تمييز الألوان ______________________________

باطـنى ___________________________________

قلب ______________________________________

جراحة ____________________________________

جـــلد _____________________________________

أنف وأذن وحنجرة ___________________________

أسنان _____________________________________

التحليل ____________________________________

النتيجة النهائية _____________________________

رئيس لجنة القومسيون الطبى

____

تم رصد هذه النتيجة بسجل قبول طلبات الالتحاق بالتدريب ،،

المسئول عن سجل قبول الطلبات

(توقيع)

أ . القـرار :

لا أريد أن أعلق على طريقة الفحص وتقنين هـــذه الاختبارات هناك نقطتان :

١ ــ الجانب الكمى :

أ ــ هناك تنافس فيسرنا أن نسمع أن عـــدداً كافياً من طلبة المدارس الاعدادية يتجهون إلى مراكز التدريب .

ب ــ سمعنا أن هناك مجالا لرفع الكفاية الانتـاجية بدون توسيع المراكز وسمعنا أمس أيضا رأيا سياسيا يقول أن الهدف رفع الطاقة الاستيعابية لتغطية احتياجات السوق المحلية فى مصر وتصدير الفائض من الأيدى العـــاملة إلى الخارج .

ويشكل هذا تناقضا ــ هذا من جانب الناحية الكمية .

٢ ــ كذلك أرى استكمال مراكز التدريب بادخال مرحلة الاختبـارات النفسية التى تقدم لاختيار الملتحقين ولابد من وضع اختبار قبل الامتحان النهائى للمدرسة الإعدادية حيث أن التلميذ يكون معروفا للاستاذ ويمكنه الحكم عليه لأن المدرس يعرف قدرات الطالب بحكم المعايشة مدة طويلة بينما اختبارات مراكز التدريب المهنى والتى تكون سريعة والتى لا يعرف فيها المختبر الصبى فترة طويلة ولا يعـايشه وبالتـالى لا يعطى الصورة الصـريحه بعكس المدرس الذى عايش التلميذ ربما من المدرسة الابتدائية أو المتوسطة أما اختباركم ففيـه ثغـرة عدم معايشة المختبر للمختبر ولذا اقترح ادخال هـــذا الجانب من التوجيه والامتحان حتى نهاية المرحلة الاعدادية .

د. محمود أبو زيد :

— بالنسبة لجدول ١٦ هناك نوع من الذبذبة ما هو السبب فى ذلك ؟
ص ٧٠ .

— بالنسبة للتدرج فى اختبار الذكاء . هناك مشكلة فيما يتعلق بدرجات الذكاء الدنيا ويجب أن ينص على الاهتمام بدرجات الذكاء خاصة فى الأعمال اليدوية ، والاهتمام بمشكلة الأطفال المعوقين وتوجيههم توجيها سليما .

— لن أتعرض لمنهجية البحث وحتى فى الاختبار ففيه موقف مصطنع له انعكاسه على المختبر وأيضا على النتائج .

أ. زغل :

بالنسبة لاستخدام الاختبارات النفسية لتوجيه الأطفال للمهن بعد تجربتى فى العمل فى مجاله أقول أنه لا يمكن لعلم النفس الحالى أن نحكم عن صلاحية شخص أو عدم صلاحيته فنقول أن هذا الطفل يصلح أو لا يصلح إلا بعض الأحوال الشاذة الظاهرة لبعض الحالات العقلية فقد عملت فى هذا المجال وأعلم الكثير من عيوبه فالتجربة فى تونس لها ٢٥ سنة والنتيجة أو على الأقل تعطينا أننا عندنا امكانية توجيه الشبان الأكثر من ١٦ سنة بعد ما تظهر ميولهم الصحيحة أى أنه من الممكن أن نستعمل الاختبارات النفسية فى التوجيه فقط وليس الحكم بالصلاحيه أو عدم الصلاحية .

أ. حسن على حسن :

بالنسبة لاقبال خريجى الاعدادية على مراكز التدريب المهنى لا يمثل اقبالا

حقيقيا وإنما على مشكلة المجموع بعد استيعاب اعداد التعليم الثانوى العـــام والتجارى والصناعى .

د. عـلى عيسى :

نلاحظ أن الاختبارات أعدادها كثيرة جداً زيادة عن اللزوم وألاحظ شيئا من التناقض لأن المؤتمر يقول هناك نفور من هذه الاعمال اليدوية بينما هناك وفى نفس الوقت مراكز التدريب يقبل عليها الآلاف فهى مسألة محيرة جدا وأنا أؤيد د. زغل فى أن هذه الاختبـــارات النفسية لا تنبىء بالمستقبل وبعض المواهب تظهر بعد سن الثلاثين ، فيظهر نبوغ الشخص فى كثير من الاحوال فى هذا السن .

أ. عطوان :

بالنسبة للجانب الكمى ومعايشة التلميذ فى الاعدادية :

هناك اختبارات واستمارة الحـــالة الاجتماعية توضح موقف المتدرب ويستعاض عنها إلى حد ما بالمرحله الدراسية بالاضافة إلى المقابله .

الجانب الكمى تتدخل فيها سياسة الدولة والشركات وخاصة القطاع العـام لاننا نلتزم إلى حد ما بالأعداد التى تتطلبهـــا الشركات ، والتذبذب فى القبول راجع الى المجاميع ونتيجة الاعدادية ودرجة قبولها فى التعليم الثانوى وكذلك طلبات الشركات ونوعية المهن ومدى الاقبال عليها وأيضا بالنسبه للمهن التى تستحدث أو تلغى .

ـ بالنسبه اضعاف العقول هناك مؤسسات للتأهيل الفكرى و د. زغل يقول أننا لا نستطيع توجيه سن ١٦ عقليا ومعروف أن العقل ينمو حتى ١٥ أو ١٦ سنه ليس هناك تلميذ يأتى أقل من ١٦ سنه فالتلميذ الحاصل على الثانويه العامه يصبح عاديا ، كذلك هناك مؤسسات للمعوقين وهى لها مجال آخر .

بسم الله الرحمن الرحيم

عرض لخبرة عملية فى القطاع الزراعى الخاص

١ ـ اختيار الدراسة والتطلعات :ـ

تحدد الشباب فى سنى الدراسة آمالا كبيرة وتطلعات يسعى لتحقيقها جهد طاقته . لم تكن الدراسة الجامعية التى التحقت بها اختيارى الشخصى . تطلعت لدراسة الهندسية وعصلة المجموع يوجهها الزراعة ولكن تحقق التطلع فى كلية الزراعة جامعة الاسكندرية بالالتحاق بقسم الهندسة الزراعية الذى يعنى بتطبيق العلوم الهندسية فى خدمة القطاع الزراعى المتمثل فى المبانى الزراعية والآلات الزراعية التى تخدم جميع العمليات الزراعية لكافة المحاصيل الزراعية .

عزز ذلك التطلع أن قسم الهندسة الزراعية جامعة الاسكندرية هو الوحيد فى جامعات جمهورية مصر العربية وندرة خريجيه واتجـــاه الدولة لاستصلاح واستزراع مئات الآلوف من الأفدنة اقتطعها من صحارى مصر الشاسعة تعتمد فى ذلك على استخدام الجرارات والآلات الزراعية الحديثة فالوادى يضيق رقعته الزراعية وتفتت مساحة الملكيات إلى وحدات صغيرة جدا ، أقل من ١/٤ فدان فى المتوسط للفـــرد ، مما يعرقل استخدام الآلات الزراعية الحديثة فى وادى النيل .

٢ — العمل الحكومى واشباعاته واحباطاته : -

سنة التخرج سنة ١٩٦٣ باصرار وتصميم على عدم العمل فى وظيفة ادارية أو مكتبية بالمدن أو حتى بالاقاليم داخـــل الوادى . ويحدونى العمل الحقلى فى صحارى مصر الشاسعة لتطبيق الدراسة الهندسية على أوسع نطاق فى استصلاح الاراضى واستزراعها واتيحت الفرصة بالعمل فى مديرية التحرير ، الآن شركة جنوب التحرير الزراعية ، باكوره مشروعات الثـــورة فى استصلاح الاراضى واستزراعها.وبهذا العمل تحقق الاشباع المعنوى بالقيام بتشغيل الآلاتالزراعية لخدمة جميع العمليات الزراعية لكافة المحاصيل الزراعية بالاضافة إلى الاشراف على المبانى الزراعية أى السيطرة الهندسية الكاملة فى نطاق الوحـدات الزراعية الجديدة ، القرى التى انشئت بمساحة خمسة آلاف فدان لـكل قرية ، والقيـام بتدريب الفلاحين على كيفية تشغيل هذه الجرارات والآلات الزراعية وبالتالى تعيينهم كأسطوات . ونحقق الاشباع المعنـوى بالمشاركة فى قيادة الوحـدات الزراعية الجديدة أما الاشباع المـادى الذى تمثل فى دخل شهرى ثابت وتأمين المستقبل بمعاش وتوفـير الرعاية الصحية بدأ أول الأمر مناسبا لتحقيـق بعض المتطلبات الشخصية وأكتساب المكانة الاجتماعية اللائقة أما الاحباطات فتمثل فى الآتى : —

١ — رؤساء جاهلون لم يتلقوا تعليما ولا تدريبا على النواحى الفنيـــة فى مجال التخصص وبالتالى عدم درايتهم بالجوانب الفنية مايؤدى إلى اتخاذ قرارات لا يتوفر بها الدقة والسلامة وتركيز عنايتهم على الجوانب الادارية وبالتحديد الحضور والانصراف والأجازات عـلاوة على اطماعهم الشخصية التى تسبق الصالح العام .

٢ ـ الروتين الحكومى بسيفه المسلط للعقاب جاهز دائما وباسرع مايمكن أما الثواب فبطيء جدا وبتعقيدات ليبدوا الثواب اقر للعقاب ينعكس هذا على علاقتى بالرؤساء والمرؤوسين .

٣ ـ العبء الكبير الذى اتحمله بلا مقابل مادى مناسب أقوم بتدريب العمال الزراعيين وتحويلهم إلى عمال فنيين لسد النقص الشديد فى سائقى الجرارات . والاشراف المباشر على تشغيل الآلات الزراعية الدقيقة . والعمل يستمر لمدة لا تقل عن عشر ساعات يوميا بلا أجازات واستنزاف للطاقة والصحة .

٤ ـ الاقامة الكاملة لفترات طويلة جدا بمناطق نائية لاتبرز بها أى مستوى حضارى فى جـــو خانق قائظ الحرارة قارس البرد لا يعوضه بدل طبيعة العمل المقرر .

٥ ـ تعنت الرؤساء فى ضرورة اقامتى مع أسرتى بهذه المناطق التى لا يتوفر بها مستوى حضارى لائق حتى بلغ اصرارهم وتعنتهم بعدم تنفيذ رغبتى باقامة الاسرة بالقرى المركزية التى يتوفر بها الحد الأدنى لمستوى حضارى ويسر مواصلاتها بالمدن وتوفـــر المدارس أو قربها تعمل الزوجة بالتعليم والقرى الفرعية لا توجد بها مدارس صعبه المواصلات ومع ذلك الاصرار على الإقامة بالأسرة فيها .

٦ ـ عجز المقابل المادى فى نهاية الأمـــر عن تحقيق تطلعاتى الشخصيه والأسريه بالرغم من وصولى لمرتبه القيادة فى عملى الفئه الثالثه بمرتب ٦٠ ستون جنيها شهريا شاملا بعد عمل استمر ثلاثه عشر عاما . ينعكس فى فتور شديد لبذل أى جهد للعمل بل المحاولات الهرب منه بأى وسيلة .

٣ — الاتجاه للعمل بالقطاع الخاص وأسبابه : -

يصدر قرار جمهوري بتوزيع الأراضي التي بذلنا الجهد كله في استصلاحها واستزراعها على خريجي الكليات والمعاهد الزراعية هو الأمل إذن وهي المجازفة والمخاطرة ولكن تقل الاحتياجات في العمل الحكومي التي ذكرتها . وبحساب المخاطرة الذي تجسد أولا في فقد الدخل الشهري الثابت المؤمن المستقبل والمعاش المحاط بالرعاية الصحية المتمثل في التأمين الصحي . يقابلها دخل موسمي متذبذب في محصلاته السنوية يبدأ بما يوازي المرتب المفقود ليصعد خلال السنة الثانية بما يعادل ثلاثة أضعاف ذلك المرتب المفقود وبالجهد والابتكار وتنفيذ المشروعات الاستثمارية الزراعية يتجاوز أفاق الدخل لأضعاف ما يحصل عليه أعلا قيادة وظيفية أعني وكيل وزارة .

ب — تملك الأرض وهذا يحقق تطلعا كبيرا معنويا وماديا .

جـ — البعد عن القيود الوظيفية وتحطيم الاحباطات في العمل الحكومي .

د — العائد شخصي تماما لمحصلة الجهد والتصرفات .

هـ — عدم ضياع المكانة الاجتماعية بفقد الوظيفة الحكومية بتماثل طبيعة العمل كمهندس زراعي .

و — تأمين الأرض بقيمتها المادية لمستقبل الأسرة .

ز — الاشباع المعنوي التعامل المباشر على الأرض وتنفيذ وارتكاز المشروعات الاستثمارية الزراعية مما يشمل النشاط الذهني وتجدده دوما وتحقيق الذات وتحقيق التطلع للقيادة .

وقد تم استلام الأرض في ٣٠/١٠/١٩٧٦ م وعمري ٣٦ عام بعد استقالتي

من الوظيفة الحكومية مساحتها ٣٠ ثلاثون فـدان ـ موقعها شركة النهضة الزراعية ـ جمعية فجرى ١ ، ٢ تبعد من الاسكندرية ٤٦ سنه وأربعون كم .

٤ ـ الخبرة فى الاتصال بالعمال اليدويين فى القطاع الخاص:

(١) العمال الزراعيـون :

الزراعة مهنـة من لا مهنة له يصدق هذا على الزراعة التقليدية أما الزراعـة الحديثة الاقتصادية تعتمد على خبرات واسعة وجهات فائقة تتمثل ليس فى فلاح مصرى اكتسب خبراته على آلاف السنين بل تتجاوزها لاستيعاب الطـرق الزراعية الحديثه ومع ذلك تواجه بالمشاكل التاليه مع العمال الزراعيين .

(أ) ندرة العمالة الزراعيـه :

بسبب ارتفاع أجور العمال الزراعيين داخل الريف المصرى نقيجه هجرتهم للعمل بالمصانع بالمدن والعمل بالمصانع الحكوميه لضمان الدخل الثابت وتأمين المستقبل ولاحتقارهم العمل الزراعى وعـدم توفر مستوى حضارى بالريف المصرى لكل هذه الأسباب لايوجد عامل زراعى خبير وفلاح يقبل الاغتراب والعمل فى منطقة نائية .

(ب) ارتفاع أجـور العمال الزراعيين والمبالغة فيها :

(ج) الاضطرار لقبول تشغيل عمال زراعيين لاتتوفر لديهم مستوى الخبرة الضرورى لتنفيذ العمليات الزراعية .

يتمثل ذلك فى توضيح العمالة الزراعية التى أقوم بتشغيلها على النحو التالى :

عمالة ثابتة :

١ عامل زراعى سنه خمسة وثلاثون عام أصل حرفته الصيد موطنه أبيس ينحدر من أصل عربى « بدوى » المرتب خمسة وعشرون جنيها شهريا صافيا بالاضافة لسكنه وتوفير سبل اعاشة كالدقيق والشاى علاوة على المكافآت عند تحقيق أرباح يقوم بتجهيز العمال الزراعيين المؤقتين « باليومية » بالاتفاق مع مقاول الانفار التى يجلبها الأخير من القرى المجاورة أبيس والسيرى وحارس وسند .

يقوم بتغذية الماشية أبقار وعجول . وهو أمى لا يقرأ ولا يكتب خبرته الزراعية محدودة للغاية ١ واحد وله سنه ستة عشر عام يقوم برعى الغنم مرتبه خمسة عشر جنيها وهو أيضا أمى ١ سيدة سنها أربعون عام تقوم بتنظيف حظيرة المواشى أو حظيرة الدواجن — أمية مرتبها خمسة عشر جنيها شهريا .

العمالة الزراعية المؤقتة :

يتغير عددها حسب حاجة العمليات الزراعية والمواسم الزراعية لايقل أجر العامل الزراعى الرجل أكثر من ستة عشر عام لا يقل أجره عن جنيه فى اليوم ترتفع فى مواسم ذروة العمل إلى جنيه ونصف . يبدأ العمل التاسعة صباحا حتى الساعة الثالثه بعد الظهر ويتخللها فترة راحة لا تقل عن ساعة أى جملة ساعات خمسة ساعات . بل فى مواسم ذروة العمل فى فصل الصيف لا يقبل هؤلاء العمال الأجر اليومى بالقطعة أو بالمقطوعية ليصل ما يصل عليه فى اليوم إلى ثلاثة جنيهات . يعتمدون على قوتهم العضلية التى يفترون بها ويستخدموها لمقاومة أى جهد للحصول على أفضل تشغيل مقابل الأجر اليومى لا كمية شغل ولا ساعات

شغل العمل بالمقطوعية أو القطعة أو بالانتاج يمكن الحصول على كمية شغل أكبر وأقل جودة خلال ساعات الشغل بمقابل مادى ضعف أجـــره اليومى . معظم العمال الزراعيون أميون متزوجون فى سن صغـــيره أما بالنسبة للاولاد تتمثل مشكلة تشغيلهم فى ارتفاع أجورهم فقط . صغار السن يبدأ العمل من سن ثمانية سنوات (٨ — ١٦ سنة) أجر الولد اليومى خمسون قرشا يومياً تقريباً على مدار السنة . موجودون بوفره — تسربوا جميعاً من التعليم الابتدائى .

العمال الحرفيين :

عمال البناء — البياض — النجارة — الحدادة

تمثل المهنة المذكورة المهن التى ارتبط بها على الاتصال بهم وتنحصر نتيجة الخبرة بالاتصال بهم على النحو التالى :

(١) ندرتهم (٢) ارتفاع أجورهم والمبالغة فى تقديرها

(٣) قلة الكفاءة .

(٤) نالوا حظا من التعليم وان لم يتجاوز معرفة القراءة والكتابة .

(٥) الرضا بأحوالهم المادية .

(٦) احتقارهم للعمل الحرفى ورغبتهم فى تعليم أولادهم وأبعـــادهم عن حرفتهم .

العقبات والتسهيلات المتوفرة حاليا فى القطاع الخاص

أ — العقبات :

١ — ضعف الامكانيات الفردية اللازمة لاستغلال الأرض واقامة المشروعات الاستثمارية الزراعية الملحقة بزراعة الأرض كمشروعات تسمين العجول والدواجن والأغنام والمناحل .

٢ — ضعف التسهيلات والتيسيرات التى تقدمها الدولة لدعم القطاع الزراعى الخاص من امكانيات مادية وعينية وتوفير مستلزمات الانتاج الزراعى والتباطؤ الشديد فى اصلاح مجارى الصرف والأعمال الهندسية عليها وتقديم القروض لشراء الآلات الزراعية .

٣ — ندرة العمالة الزراعية أو العمال اليدويين وارتفاع أجورهم والمبالغة الكبيره فى تقدير أجورهم .

٤ — الاقامة الكاملة بمكان العمل : غير متوفر للاسرة ضرورات الحياه والمستوى المعيشى الحضارى المرغوب من ميساه شرب وكهرباء — بريد — مدارس — مواصلات ميسرة — طرق مرصوفة ووسائل ترفيه .

٥ — عدم القدره على استخدام الآلات الزراعية الحديثة فى تنفيذ العمليات الزراعية للمحاصيل الزراعية وذلك لضعف الامكانيات الفردية والضعف الشديد فى التيسيرات التى تقدمها الدولة لتوفير هذه الآلات وتقديمها بقروض ميسره . مما يشجع الاستغناء عن العمالة الزراعية غير المدربة المرتفعة الأجر .

٦ — مشكلة التسويق للمحاصيل الزراعية وبخاصة الخضر والفاكهة واللحوم والدواجن التى يتحكم فيها التجار والوسطاء على حساب المنتج والمستهلك معاً .

ب — التيسيرات :

١ — تقدم الدوله مستلزمات الانتاج بالآجل (أى قرض قصير الآجل) من بنوك التسليف الزراعية .

٢ — تشجيع الدوله لمشروعات الامن الغذائى يتمثل ذلك فى تقديم قروض طويلة الآجل لاستصلاح الارض بل وتقديم الدعم لمثل هـــذه الاراضى اما بتقديم الارض بأسعار رمزية يوازى التكلفة الفعلية لاستصلاحها واستزارعها أو منحها للخريجين الزراعيين بالثمن على آجال طويله ٣٠ سنة مع تقديم دعم لما يوازى تكلفة استصلاحها .

٣ — تقدم الدوله لخريجى الكليات والمعاهد الزراعية قروض لبناء مسكنه ولبناء مساكن عماله ولبناء حظيره للمواشى . علاوه على تقديم الدوله لعدد من رؤوس الماشية للخريجين على آجال متوسطة المدى .

٤ — انشاء الجمعيات التعاونية الزراعية وتشجيع التعاون لتوفر الآلات الزراعيه والجرارات الزراعيه لاعضاء الجمعيــة بقروض من الدوله ومساهمة الاعضاء وتوفر مستلزمات الانتاج والقيام بالمشروعات التعاونيه الكبرى التى يساهم فيها الاعضاء بامكانياتهم ومساهمتهم بتقديم القروض من الدوله .

وشكــــرا ؟

مهندس زراعى/محمد عبد اللطيف الهامى
عضو مجلس اداره الجمعية التعاونيه الزراعيه
الخريجين
٢٠١ — العامريه — اسكندريه

د. محمود أبو زيد :

هذه تجربة شجاعه ولكنها تثير تساؤلات :

الرغبة فى اكمال دراستك الجـامعيه اصطدمت بمكتب التنسيق ، فى ص ٣ عندما أراد الزميل تغيير المهنة كان محكوما بالنظرة إلى مايحقق المكانة الاجتماعيه أى أنه لابد من تغيير نظام القبول فى الجامعه على أساس نتيجة مكتب التنسيق بالنسبة لتغيير طبيعة العمل من العمل الحكومى إلى العمل الخاص كان يحكمه أيضا اختيار عمل من أعمال أصحاب الياقات المنشاة .

أما فيما يتعلق بالصغار ص ٥ فى العمل الزراعى — أجر الولد ٥٠ قرشاً على مدار السنة مشكلة خطيرة تتمثل فى التسرب من التعليم الالزامى ويتطلب هذا معالجة سريعة — مسألة الأولاد الزراعيين ورغبة أولياء أمورهم فى ابعادهم عن العمل اليدوى والاتجاه نحو العمل فى الوظيفة والمطلوب منـا هو تغيير اتجاهات الناس وقيمتهم نحو العمل اليدوى وهذه قضية هذا المجتمع وهى قضيه تغير الاتجاهات وتمثل قضية خطيرة لابد أن نولى هذا اهتمامنا .

أ. القزاز :

أعتقد أن هذه التجربة مهمة وجديرة بالملاحظه لأنها تقف موقف الصدارة بالنسبة للعمل اليدوى وانك كنت بمثابة رجل الأعمـال الذى ترك العمل الاكاديمى واتجه نحو الارض كان صاحب التجربة هو رجل الاعمال الذى يديرها بنفسه وأعتقد أنك كنت بمثابة رجل الاعمال الذى يدير مزرعته أو مؤسسته وكل رجل أعمال يقابل ويواجه مشاكل مختلفة ادارية وفنية واقتصادية .. أو تتعلق بالعمال أو السوق أو التمويل .. الخ : ويمكن العمل على حلها بالتعاون

مع الاجهزة المختصة وأنا متبط بهذه التجربة وأرجو ألا تكون النتيجة السلبية
، عجز العائد المالى عن الوفاء بالالتزامات ، التى تبعدك عن هذا الطريق بسبب
عجز المقابل المادى هى التى دفعتك إلى العمل الخاص وأرجو ألا تكون تمثل
شخصك — المشاكل العملية واليومية تتفاوت .

د. زغل :

١ — هناك نقطة أساسية لم أفهمها حتى الآن سمعت عدة مرات بارتفاع أجور العمال والفكرة التى ظهرت لى ولا أعتقد بها وأود أن تكون هناك معلومات واضحة عنها أن أجور العمال فى مصر هى أجور مرتفعة . هل هذا صحيح أم أنها بالمقارنة مع أجور القطاعات الأخرى أم أنها بالمقارنة مع الاجور الأخرى أو البلاد النامية بصفة عامه فالشيء المعروف هو أن الفلاحين فى مصر حالتهم صعبه . ويتضح هذا عند زيارة بعض القرى .

٢ — النقطة الثانية : هى مشكلة ما يقال عن احتقار العمال للعمل الزراعى ومع ذلك فهناك عدد كبير من الشبان يقبل العمل الزراعى بـ ٥٠ قرش فى اليوم وهذا يتناقض مع القول باحتقار العمل الزراعى عكن الاحتقار يأتى من المجتمع بصفة عامة وليس من العمال الزراعيين وهذا واضح فيما قيل أن المستوى الحضارى فى القرية كان ضعيفاً بالنسبة للمهندس فالمشكلة هى الفارق بين المستوى الحضارى فى الريف ومستوى المدن أى أنها ليست مشكلة مالية ولكنها مشكله على المستوى الحضارى .

أخاف أن تكون فكرتنا مرتكزة على نظريه الطبقه الوسطى كما يتخيل لنا أن العمال لهم اتجاهات خاصه بهم ، وأود مع البحث أن يقدم لنا عامل زراعى تجربته فى نص الى جانب نص المهندس .

مهندس يحي العبد :

الواقع أن أجر العامل اليومى أصبح لا يمثل القيمه الحقيقيه للعمل فى الريف أنا أعانى من هذه المشكلة فأجر العامل الزراعى الآن فى الدلتا يصل الى عشرة جنيهات فى اليوم ، هناك مشكله هى كيف أربط الفلاح بالارض حتى لاتتقلص العماله الزراعيه وحتى لا يهاجرها لمهنه أخرى ويمكن ذلك عن طريق التدريب فى المهن الزراعيه داخل القريه فالزراعه بها ٣٠ مهنه ، وهل يمكن تحويل القريه الى وحده انتاجيه تقوم على أساس التصنيع الزراعى ، وهـــل يمكن للميكنه الزراعيه أن تقوم بحل مشكله ارتفاع العامل الزراعى .

د. عـلى عيسى :

بحث اليوم يعد وثيقه قيمه جدا فى الانثربولوجيـــا وكنت أتمنى لو أن فى امكان أحد الباحثين الانثربولوجيين أن يتخفى ويدخل فى زى عامل ويمارس العمل فعلا فى الورشه .

ونحن هنا أمام شاب متطلع أعطانا تاريخ حياته فى مهنه معينه وكان ميالا الى الدراسه الحقليه .

فيما يختص بأجور العمال الريفيين فانها قد ارتفعت جدا فعلا من ٥ قروش لاربع جنيهات ، ومن الاشياء التى فكرت فيهـا أن أذهب الى الريف أشترى فدانا فى سن التقاعد لامارس العمل الزراعى وفشــــل المشروع أمام ارتفاع أجور العمال الزراعيين فقد صدمت بأجور العمال .

وأحب أن أوضح الامور فى حاله الريف المصــــرى ليس بالقبيح الذى يتصوره الكثيرون الريف المصرى فى أخلاقه وتذوقه ممتاز يتمسك بالقيم ،

والريف المصرى ليس قذرا كما يبدو من المساكن المبنية من الطين لأن هذه البيوت تهدم لتبنى ثانياً للتوسع الرأسى وليس الأفقى .

وتاريخ التعليم فى القرية يرجع إلى الكتاب وبعد إلغاء الكتاب فشلت خطط الحكومة فى تركيز التعليم الابتدائى فى بعض القرى أدى إلى فشل النظام لسوء التخطيط له .

أ. القزاز :

هناك نقطة مهمة لم يتطرق إليها النقاش وهى مسألة قلة الاعانات الحكومية واعانتها للاعمال الزراعية والتسهيلات والامداد بالمستلزمات بالأجل القصير .

وقد أتيح لى أن أعمل دراسة لقطاع خاص من السعودية واتضح أن بالمعونات الاقتصادية السخية للحكومة السعودية قد تخرب البناء الصحيح لمؤسسة اقتصادية وتؤثر على انتاج صاحب الزرعة وبسلوكه الاقتصادى مثل المشروعات السعودية التى يعتمد فيها أصحاب العمل على نظام الاعانات إلا أنها أثرت كثيراً على الانتـــاج بحيث لا يمكن أن يستمر الانتاج بدون المعونات المالية من الدولة بينما الاعتماد على النفس ومصارعة الصعاب يقدم لنا مناخا أكثر صحية من الاعانات والتسهيلات ومن الاعتماد على الدولة وهذا لا يعنى أن أنا ضد المعونات الاقتصادية .

د. محمود أبو زيد :

هناك تساؤل :

هل حل المشكلة فى العمل الزراعى مشكلة مادية أم حضارية ؟ نحن

لا نستطيع الفصل بين العامل المادى وبين ثقافة المجتمع وحضارته فى العمل اليدوى والعمل الزراعى والمصانع ، فالريف المصرى هو جزء من مجتمع أشمل ان لم يعالج فى أطـــار النظرة الاجتماعية الشامله فلن ينهض .

إلى أى حد تغلبتم على مشكله الأجور فنحن لا ننكر أثر العامل المادى فلابد من الموازنة بين التطلعـــات الشخصية والقومية — لقد بذلت جهد ١٣ سنه من أحلى سنوات عمرى للدوله ولم أكافىء على ذلك .

العامل الزراعى يحصل على أجر أكثر مما يؤدى من عمـــل ، كمية العمل وتقنيته أقل مما يحصل العامل عليه من أجر .

كيف نجعل الريف ونحوله إلى مراكز جاذبه بدلا من مناطق طاردة بالنسبة للاعانات غير الحال فى السعودية فالدخل فى مصر منخفض ولابد لتدعيمه عن طريق الدولة .

رد المهندس محمد الشامى :

أولا : أشكر السادة الأفاضل على التعليق ونقد التجربة وارد على د. محمود أبو زيد طبعاً كون أن أنا حتى فى تغيير المهنة أوازن بين المكانة الاجتماعية وبين العمل اليدوى فهذا طبيعى ، مشاكل العمال الحرفيين طبعاً هذا أنا أطرحه على اساتذة الاجتماع والانثربولوجيا .

ثانيا : د. قزاز قال انا بذلت من عمرى ١٣ سنة كل يوم عشر ساعات يوميا بلا اجازات ولكن لم اجد المقابل المادى المناسب فأى جهد مطلوب من شاب ان يبذل هذا القدر من الجهد .

ثالثاً : المهندس يحيى العبد أكد أن العامل الزراعى يحصل على قيمة مادية أكبر من كمية الشغل وقيمته أى أن أجر العامل مرتفع بالنسبة لقيمة العمل الزراعى الفعلية وان هناك ارتفاع فى أجور العمال الزراعيين .

رابعاً : بالنسبة للاعانات والامكانيات فى مصر منخفضة والدخل منخفض والامكانيات الفرديه ضعيفه ولابد للدولة أن تعين الأفراد .

د. على عيسى :

د. القزاز له الفضل فى تدوين كل المعوقات ونقوم بتسويتها بالنسبة للعمل اليدوى والعمل الزراعى والمصانع لابد من توضيح المعوقات أرجو فى التوصيات أن نشير إلى المعوقات التى عرفت هنا عن طريق هذا البحث و د. فاروق وضعوا أصابعنا على المشاكل . وهذا التحديد المادى للمعوقات لابد من أن ندخله فى الحساب وفى الجزائر الدروس موزعة على العام الدراسى كله وكل يوم المدرس معه جدول بطول العام الدراسى واذا دخل عليه المفتش فى يوم ١٥ يناير وهو يدرس درس آخر تكون مسئولية واذا دونا هذه المسألة كان ذلك سلبيا .

وهنا يعتبر من أكبر المعوقات حكم التجار والوسطاء يمثل مشكلة هامة جداً حيرت المواطنين والدولة أيضا ولابد من عمل شىء لوقف الجشع الذى يبدونه على حساب المنتج والمستهلك .

مهندس محمد الشامى :

أود فقط أن أذكر أننى أعمل فى المزرعة بيدى ولست صاحب ياقة منشاة ، وليست هناك ياقات منشاة فى العمل الزراعى ، ومشكلة الميكنه الزراعيه سوف تحل مشاكل وأجور العمال الزراعيين .

موقف الحضارة الاسلامية من العمل اليدوى

للدكتور احمد احمد فشل

مدرس النقـــد والبلاغة

بكلية الآداب جامعة الاسكندرية

أكدت الدراسة الحقلية حول اتجاهات المصريين نحـــو العمل اليدوى وما يدور حولها من مناقشات أسفرت على ضرورة دراسة تأثير القيم والعقائد للفصل بين تباين اتجاهات المصريين نحـــو العمل اليدوى وأرجو أن تسهم أفكار هذه الورقة فى حل مشكلة تصادم قيم المصريين نحو العمل اليدوى .

تنفر البداوة التى كان يعيشها العرب فى جاهليتهم من العمـل اليدوى ، وقد كان أكثر الذين يمارسونه بينهم الذين اجتلبوا من شرق أفريقيا المقابل لليمن . وكان الأحابيش عبيدا يقومون برعى الابل والقيام بشئونها وبالحرف المختلفة كالحدادة والنجارة .

وفى مادة (قين) بلسان العرب معلومات قيمة تبرز ارتباط العمل اليدوى بالعبيد واحتقار العرب من يمارسه المهن ، نوجز منها :

القين : الحداد ، وقيل كل صانع قين . وقان الحديدة قينا : عملها ، وسواها وقان الاناء يقينه : أصلحه . وكل عبد عند العرب قين ، والامة : قينة .

وقبيلة بنى أسد يقال لهم القيون ، لأن أول من عمل الحديد رجل منهم هو المالك بن أسد بن خزيمة .

ومن أمثال العرب : إذا سمعت بسرى القين فانه مصبح .

(السرى : المشى ليلا) يضرب المثل للرجل يعرف بالكذب حتى يرد صدقه، وأصله أن القين فى البادية ينتقل فى مياههم فيقيم بالموضع أياما فيكسد عليه عمله فيقول لأهل الماء انى راحل عنكم الليـــلة وان لم يرد ذلك ليستعمله من يريد استعماله حتى صار لا يصدق .

وحارب الإسلام هذه القيمة فقرن القرآن الايمان بالعمل فى شأن عشرة آية ، وهى الآيات : ٦٢ البقرة ، ٩ المائدة ، ٥٤ الأنعام ، ٦٧ النحل ، ٨٨ الكهف ، ٦٠ مريم ، ٧٥ ، ٨٢ طه ، ٧٠ ، ٧١ الفرقان ، ٦٧ ، ٨٠ القصص ، ٤٤ الروم ، ٣٧ سبأ ، ٤٠ غافر ٣٣ ، ٤٦ فصلت ، ١٥ الجاثية .

وفى الآيتين ٣٧ — ٣٨ من سورة هود أمر من الله سبحانه وتعالى الى نوح بصناعة الفلك وفى الآية ٨٠ من سورة الأنبياء ان الله علم النبى داود صنعة الدروع لتحصين قومه من بأس الاعداء .

وكان محمد صلى الله عليه وسلم يرعى غنمه وغنم أهل مكة ، وكان يذكر رعيه اياها مغتبطا ويقول : « مابعث الله نبيا إلا راعى غنم ، بعث موسى وهو راعى غنم ، وبعث داود وهو راعى غنم ، وبعثت وأنا أرعى غنم أهلى » .

وفى يثرب عمل فى بناء المسجد بيديه ، وشاركه المهاجرون والانصار ، وآخى بين المهاجرين والانصار ، واحترف الانصار التجارة لئلا يكونوا عالة على المهاجرين ، أما الذين لم يشتغلوا بالتجاره ومن بينهم أبو بكر وعمر وعلى وغيرهم فقد عملت أسرهم فى الزراعة فى أراضى الانصار مزارعة مع ملاكها .

وفى غزوة الخندق عمل النبى بيديه فكان يرفع التراب ويشجع المسلمين بذلك على بذل المزيد من الجهد .

تأصل بهذا اتجاه المسلمين نحو العمل اليدوى بمختلف صوره ، وانتفت القيمة الجاهلية المحتقرة له بدعوة القرآن ، وممارسة الرسول ، ونتيجة لما دعا إليه الاسلام من التسوية بين العرب وغيرهم ، وقد ظهر تطبيق هذا عملياً فى الفتوح الاسلامية وتمصير الامصار وتخطيطها البصرة ، والكوفة ، والفسطاط ،

والقيروان ، وغيرها . وقد كان بعض الأعـــراب الذين سكنوا هذه الأمصار يعاودهم الحنين إلى بواديهم ويسمون بذلك ، وكانوا يسألون المتفقهين فى الدين وكان هؤلاء يؤكدون لهم أن الرسول نهى عن ذلك — بهذا يتضح أن الاسلام عمد إلى تغيير حياة البداوة إلى حياة الاستقرار والحضارة . والعمل اليدوى هو الأساس الذى تقوم عليه أى حضارة .

فإذا كانت ما تزال تعيش بيننا القيمة الجاهلية المحقرة للعمل اليدوى فالأساس فيها على ما أرجح هو الشعر الذى عاشت فيه هـــذه القيمة بعد الاسلام وقد وردت فى نقائض جرير والفرزدق ويجب التصدى لها والتدليل على مجافاتها للاسلام وحضارته .

والحضارة الاسلامية أكبر من أن يحاط بهـــا فى بحث وجيز كهذا ، لذا رأينا أن يقتصر حديثنا على مظهرين لهـذه الحضارة هما : احتراف العلماء ، واحتراف الأدباء .

أما المظهر الأول فيمثله مخطوط اتشرف بالقيام على تحقيقه بالاشتراك مع استاذى الدكتور طه الحاجرى هو (الجامع لاخلاق الراوى وآداب السامع) للخطيب البغدادى ، وهو فى علم الحديث ، ويتكون من عشرة أجزاء موجـود أصله بمكتبة البلدية بالاسكندرية وتوجـــد مصورتان له بمكتبة كلية الآداب جامعة الاسكندرية . ويتكون من ٣٦٦ صفحة تحتوى الصفحة على ٢٢ سطرا كل سطر يحتوى على ١٢ كلمة . وقد طرق مؤلفه موضوعات أشمل من مصطلـح علم الحديث وادخل فى بيان أوجـه الحضارة الاسلامية ، منها : آداب السلوك ، والاستماع والتحديث ، والتثبيت ، ومظهر طالب علم الحديث ، وأسلوب الحوار العلمى بين الاستاذ والتلميذ ، وآداب السفر بما فيها من التوديع واختيار الرفاق

وحسن المعاشرة فى الموافقة .

ونوجز نصوصا من هذا الكتاب ، ونعتذر عن ايراد اسانيدها حرصا على الايجاز، منها :

— قوله صلى الله عليه وسلم : (لوحة ٣ — أ) .

« من ابتغى العلم ليباهى به العلماء ، أو ليمارى به السفهاء ، أو يقبل بأفئدة الناس اليه فالى النار » .

— وقول اسرائيل (من كبار المحدثين) (لوحة ٢ — ب) .

« من طلب هـذا العلم لله تعالى شرف وسعد فى الدنيا والآخـره ، ومن لم يطلبه لله خسر الدنيا والآخـــرة ، ولتحذر أن تجعله سبيلا إلى نيل الاعراض وطريقا إلى أخذ الاعواض . فقد جاء الوعيد لمن ابتغى ذلك بعلمه » .

— قال المؤلف تأسيسا على تنزيه العـلم ، وتحرجا من وقوع العلمـاء تحت سيطرة الامراء ، وحرصا على تمتعهم بحرية البحث والدرس والنقد وأن العـالم لايلتزم فى ذلك الا بضميره : (لوحة ٦ — أ) .

إذا كان للطالب عيال لا كاسب لهم غـــيره فيكره أن ينقطع عن معيشته ويشتغل بالحديث عن الاحتراف لهم . والأصل فى ذلك الخـبر : سمعت وهب بن جابر يقول : شهدت عبد الله بن عمر فى بيت المقدس — وأتاه مولى له فقال : انى أريد أن أقيم هذا الشهر هاهنا (يعنى شهر رمضان) — قال عبد الله : هل تركت لاهلك ما تقوتهم ؟ قال لا . قال : أما لا فارجع لهم فدع لهم ماتقوتهم، فانى سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقـــول : كفى بالمرء أثما أن يضيع من يقوت » .

ـ عن بن عباس قال : كان رسول الله صلى الله عليه وسلم إذا نظر إلى رجل فاعجبه قال هل له حرفه ؟ فان قالوا : لا قال : سقط من عينى : قيل : وكيف ذاك يارسول الله ، قال : لان المؤمن إذا لم تكن له حرفه تعيش بدينه » .

ـ كنا عند سفيان الثورى فكان إذا أتاه الرجل يطلب العلم سأله : هل لك وجه معيشة ؟ فان اخبره أنه فى كفاية أمره بطلب الحديث ، وأن لم يكن فى كفاية أمره بطلب المعاش .

وفى باب ذكر ما ينبغى للمحدث أن يصون نفسه عن أخذ الاعواض على الحديث . (لوحة ٧٥ ـ أ) .

ـ عن مجاهد قال : قال عمر بن الخطاب : يا أهل العلم والقرآن لا تأخذوا للعم والقرآن ثمنا فيسبقكم الهناة إلى الجنة .

ـ بعث أمير الكوفة إلى الاعمش بالف درهم وصحيفة فقال : أكتب لى فيها من حديثك فأخذ الالف درهم وكتب له فاتحة الكتاب فبعث بها اليه .

فبعث اليه أمير الكوفة : أبلغك أنا لا نحسن القرآن ؟

فبعث اليه الاعمش : أبلغك أنا نبيع العلم ؟

وتأسيسا على هذه السنه الصحيحة استفاضت الاخبار عن رفض كثير من العلماء القضاء حين حملوا عليه وتحملوا لذلك امتحان الدولة لهم نذكر منهم الامام ابا حنيفة .

وقد خالفها بعض القضاة منهم عبد الله بن شبرمه قاضى البصره وقد روى عنه الجاحظ اقراره على نفسه بذلك وندمه حين قال لابنه : يا بنى أن أباك قد أكل من حلوائهم (يعنى بنى أمية) وحط فى أهوائهم .

فالحرفة اذن أكبر ضمان بعدم وقوع العالم — وبخاصة رجل الدين — تحت سيطرة حاكم يضطره أن يتعيش بدينه ، وهي أيضا أكبر معين على حرية البحث ، ويكفي أن نذكر ثبتا بمتكلمي القرن الثاني الهجري من أصحاب الحرف وهم :

واصل بن عطاء الغزال وأبو الهذيل العلاف وأبو اسحاق ابراهيم بن سيار النظام وأبو جعفر الاسكافي وأبو حفص الحداد وأبو بكر الدستراني وأبو شعيب القلال وابو أحمد التمار وفضل الحذاء وحسين النجار وداود الجواربي وهشام الفوطي وابو ذر الصيرفي وصفوان الجمال .

وقد كان أصحابهم ينتحلون الأسباب ويتكلفون العلل لنفي الحرف عن هؤلاء ، وقد هجا بشار بن برد واصل بن عطاء وعايره بحرفته وهذه قيمة بدوية — ودافع عنه أصحابه بأنه كان يقعد في سوق الغزالين . وقد خانهم التوفيق لانه كان يجب عليهم أن يحتجوا بالقيمة الاسلامية التي تكرم من يعمل بيده .

وكذلك ادعى أصحاب أبي الهذيل العلاف أن داره كانت في البصرة بالعلافين فألحق بهم . وهذا التكلف لا نجده الا عند كبارهم . أما صغارهم فقد كانت النصوص صريحة على مزاولتهم المهنة .

فأبو بكر هشام الدستراني كان يبيع الثياب الدستراتية التي كانت تجلب من دسترا . ويقول أبي حفظ عن أبي أحمد التمار انه كان زجالا قبل أن يكون تمارا : كما ينص في موضع آخر على أن اباشعيب القلال كان يعمل القلال ، وان الخليفة الرشيد أحب ان ينظر اليه وهو يعلمها . وهو الذي ينوه الجاحظ به كثيرا ويشير إلى أنه كان متكلما عالما شاعرا .

والذى ينبغى الحرص عليه هذا أن هؤلاء المتكلمين الذى ارتبطوا بالشعب على هذه الصورة أحسوا بمسئوليتهم تجاهه فحرصوا على اصلاح معتقد العامة وقد قاموا فى ذلك بدور خطير أوجزه الجاحظ بقوله (الولا المتكلمون لهلكت العوام).

ولا تمام أجزاء الصورة نشير إلى العلماء الذين تطوعوا للقصص فى المساجد وقد تخصصوا فى القصص القرآنى واصلاح حياة الناس من الشوائب والانحرافات.

ونذكر أن العلم فى المساجد كان يلقى بمختلف تخصصاته لوجه الله لايحجب عنه أحد ، وقد وجد المترجمون لعلماء هذا العصر أن هذا السلوك هو القاعدة ، أما الاستثناء فهو النص على احتراف العلم والتعليم بأجر .

أيها السادة :ـ

لعل فى هـذا العرض التاريخى ما يبرز لنا الخطأ الذى ما نزال نمـارسه فى واقعنا التعليمى :

فعندنا أميه متفشية وفى المقابلة تعليم جامعى مزدهر .

وعندنا بحوث أكاديمية ناضجة وفيرة على الأرفف وفى المقابلة مشكلات مستعصية فى التصنيع والانتاج .

وعندنا وفرة فى الموظفين وندرة فى العمالة الفنية المدربة .

ان العلاج ميسور وهو العود إلى القيمة الاسلامية : مزج العلم بالعمل والنظر بالتطبيق ولنبدأ بشبابنا فى مراحل تعليمه المختلفة ففى هذا صلاح للعلم والعمل ايضا ولمصر أولا ولمصر أبدا .

أما المظهر الثانى لدى العمل اليدوى فى الحضارة الاسلامية فهو ارتباط الادباء بالحرف وما يترتب عليه من تغير فى شكل الادب ومضمونه وأهدافه .

آفة الشعر العربى فى عصوره المبكرة التكسب بالمدح ، وقد كان الشاعر فى الجاهلية أعلى مكانة من الخطيب إلى ان اتخذ الشعراء شعرهم متجراً ففشت فيهم الضراعة وجشعوا فخشعوا ، واطمأنت بهم دارالذلة إلا من وفر نفسه وقارها وعرف لها مقدارها .

أما الذين اتجروا بالشعر فنهم النابغة الذبيانى والأعشى والحطيئة .

وأما الذين ترفعوا عن ذلك فنهم جميل بن معمر وعمر بن أبى ربيعة والعباس بن الأحنف وابن مياده .

وموقف الاسلام من الشعراء الذى يوضحه قوله تعالى (والشعراء يتبعهم الغاوون ألم تر أنهم فى كل واد يهيمون وأنهم يقولون ما لا يفعلون إلا الذين آمنوا وعملوا الصالحات وذكروا الله كثيراً وانتصروا من بعد ما ظلموا وسيعلم الذين ظلموا أى منقلب ينقلبون) الآيات ٢٢٤ — ٢٢٧ من سورة الشعراء — لا يصور هذا الموقف نهيا عن الشعر أو ذماً لأصحابه ولكنه يسجل عليهم الاسراف والمباهاة والتسرع إلى أعراض الناس ومجافاة الحق .

ومرجع هذا السلوك المعيب تعيش الشاعر بفنه ووقوعه تحت تأثير من يقوته . وليس المدح عاراً على الشاعر ، ولكن المكروه تكسبه به لذلك رفع النقاد مرتبة المدح شكراً على المدح استجداء .

والأدباء حين تعيشوا بفنهم اتصلوا بطبقة الحكام والولاة ووجوه المجتمع ووفرت لهم المدائح حياة أرغد لذلك كانوا بعيدين عن الطبقات الدنيا من المجتمع .

وفى القرن الثانى اقترب الادب من الحياة العاملة فقد كان والد بشار بن برد

طيانا يضرب اللبن ، وكان والد أبي نواس حـائكا فى رواية وراعى غنم فى رواية أخرى ، أما الجاحظ فقدكان مسئولا عن أسرته يبيع الخبز والسمك لطائفة حوالى السفن بنهر سيحان بالبصرة ، وتعلم من المسجد ومن تأجيره دكاكين الوراقين يبيت فيها للاطلاع ، وبعد أن تكشفت موهبته هيأ له الله سرياً من وجوه البصرة هو مويس بن عمران تبناه وكفاه مؤونة الحرفة فتفرغ للأدب .

وغنى عن البيان أن هؤلاء الأدباء لم يجمعوا بين العمل اليدوى والانتاج الأدبى منذ نبوغهم فى الشعر والكتابة ولكن نشأتهم هذه جعلتهم أقرب إلى روح الشعب . لذلك ثاروا على أرستقراطية الأدب المتمثلة فى الاسـلوب الرصين الضخم والمعانى الشريفة فتساهلوا فى العبارة الشعرية فنزلت عن الجزالة والفخامة وقوة السبك ؛ كما تساهلوا فى التزام الموضوعات القديمة التقليدية ، وعبر الادب عن روح الشعب وأبرز مظاهرها الفكاهية وهذا ما أفاد الادب ، بأن صار له جمهور كبير يحرص عليه ويتلهف لسماعه وترديده ، ويفيد من نهضته .

أما النثر فقد كان أسلوب الجاحظ موافق للغة الحياة فى ايقاعاتها وايحاءاتها وموضوعاته هى موضوعات الحياة فى عصره لذلك كتب فى العقائد والسياسة واللغة والاجتماع كما طوع الأدب لموضوعات لم تطرق قبله نذكر منها على سبيل المثال ما يتصل بهذا المؤتمر عن العمل اليدوى — كتبه التى ذكرها فى مقدمة كتابه الحيوان .

— كتاب غش الصناعات والتجارات ، وكيفية التسبب إلى تعرف ما قد ستروا وكشف ماهو أوكيف الاحتراس منه والسلامة من أهله .

— كتاب أقسام فضول الصناعات ومراتب التجارات .

— كتاب المعادن ، القول فى جواهر الأرض ، وفى اختلاف أجناس الفلز والاخبار عن ذائبها وجامدها ، ومخلوقها ومصنوعها ، وكيف يسرع الانقلاب إلى بعضها ، ويبطىء عن بعضها وكيف صار بعض الألوان يصبغ ولا يتصبغ وبعضها يتصبغ ولا يصبغ ، وبعضها يصبغ ويتصبغ ، وما القول فى الأكسير والتلطيف

— كتاب القول فى الأرزاق والانفاقات وكيفية أسباب التثمير وكيف يجتلب التجار الحرفاء .

ويكثر الشعراء ، ويتزاحمون بأبواب الممدوحين ، ويلحون فى السؤال ، فيردون رداً ويدفعون دفعاً عن الأبواب ، وكلنا يذكر الموقف المهين الذى تعرض له أبو العلاء المعرى والذى ترتب عليه أن التزم داره صيانة لها من ذل السؤال ، وكلنا يذكر عبقرية المتنبى التى أهدرها فى المدح والسؤال .

وقد أدرك كثير من الشعراء أنه من الأجدى على الاديب أن يتكسب من حرفة على أن يمتهن نفسه بالسؤال ، وهم كثرة :

منهم فى القرن الرابع نصر بن احمد الخبز أرزى — كان أمياً ، وكانت حرفته خبز خبز الارز فى دكانه بمربد البصرة ، فكان يخبز وينشد المشترين أشعاره المقصورة على الغزل ، والناس يزدحمون عليه ويتطرفون باستماع شعره ويتعجبون من كلامه ، وأمره ، وأحداث البصرة يتنافسون فى ميله إليهم وذكره لهم ، ويحفظون كلامه اقرب مأخذه وسهولته .

وكان ابن لنكك الشاعر الاديب — على ارتفاع مقداره — ينتاب دكانه ويسمع شعره فحضره يوماً وعليه ثياب فاخرة فتأذى بالدخان وأثره فى ثيابه فكتب إليه :

لنصـــر فى فؤادى فرط حب   ينيف به علــى كل الصحـــاب
أتينـــاه فبخـــرنا بخـــوراً   من السعف المدخن بالهبـــاب
فقمت مبادراً وحسبت نصراً   يريد بذلك طردى أو ذهابى
فقـال : متى نراك أبا حســين ؟   فقلت اذا اتسخت ثيـــابى :

فلما قرئت على نصر أملى على من كتب له فى ظهرها هذه الابيات :

منحت أبا الحسين صميم ودى   فداعبنى بألفـــاظ عـــذب
أتى وثيـــابه كالشيب لونـاً   فعـدن له ريعـــان الشبـــاب
ويفضى المشيب أعـــد عندى   ســـواداً لونه لون الخضـــاب
فان يكن التقوز منـه فخــرا   فــلم يكنى الوصى أبا تراب ؟

(الوصى : على بن أبى طالب ، وكنيته : أبو تراب داعبه بها النبى صلى الله عليه وسلم) .

من هذه الترجمة لنصر الخبز أرزى التى أوردها الثعالبى فى يتيمة الدهـــر فلحظ التصاق الشاعر بجمهوره وترديد الناس لتلك الاشعار وهذا يختلف عن الشعر التقليدى الذى كان يرويه المثقفون فقط كما نلحظ أن دكانه كانت منتـدى أدبيا يغشاه وجوه الأدباء فى عصره ، ونلمس رضـاء الشـاعر عن حرفته الذى جعله يبتدع هذه المعانى الطريفة ويحتج احتجاجا مفحما لصحتها .

وما دمنا نبحث عن اتجاه المصريين نحو العمل اليدوى فلنقصر الجزء الاخير من هذه الورقة على الشعراء أصحاب الحرف من المصريين فى العصـــر الذى تأكدت فيه الشخصية المصرية بالتصدى للتتار ، والذى صارت فيه مصـر قبلة العلماء والأدباء من أهل المشرق والمغرب وملاذاً لهم ، والذى قل فيه من

الحاكمين من كان يتذوق الشعر أو كان مقصداً للشعراء . فلم يجد الشعراء عناء بين الاستجابة لموهبتهم الفنية وبين الاستمرار فى حياتهم المهنية .

منهم ظافر الحداد المتوفى سنة ٥٢٨ هـ وهو حداد سكندرى ، وقد كانت بينه وبين العالم الاديب أمية بن عبد العزيز بن أبى الصلت علاقة صداقة تقوم على الاحترام المتبادل كان من نتيجتها مساجلات شعرية بينهما .

والظواهر الجديرة بالتسجيل فى شعر ظافر بعده عما شاع فى عصره من الصنعة البديعية التى أفسدت الفن عند معاصريه من الشعراء المتكسبين بالشعر ، واتصال شعره بحياته وحياة مجتمعه ، وامتيازه على معاصريه بالتجديد فى المعانى والصور ، ومنها أيضا اعتداده بنفسه فقدكان هواه مع الفاطميين فمدحهم ولكنه لم يسقط فيما سقط فيه معاصروه من الاسراف فى المدح ، لقد شهد له مترجموه بأنه كان ديناً .

— ومنهم أبو الحسين الجزار (٦٠١ — ٦٧٩هـ) عاش فى الفسطاط وكان جزاراً ترك حرفته وتكسب بالمدح ، ولكنه أيقن أنه أخطأ فرجع الى حرفته ، وقد عتب عليه القاضى شرف الدين أن عاد إلى الجزارة فقال :

لا تلمنى يا سيدى شرف الد ين على أن رأيتنى قصابا
كيف لا أعشق الجزارة ماعشـ ـت حياتى وأرفض الآدابا
وبها صارت الكلاب ترجيـ ـنى . وبالشعر كنت أرجو الكلابا

ويكثر الشعراء أصحاب الحرف كثرة تلفت النظر فى حياة الشعر فى مصر وتحتاج إلى دراسة مستأنية نعدد منهم :

— عمر بن محمد بن حسن سراج الدين الوراق

قاهرى ٦١٥ — ٦٩٥ ﻫ

— وشمس الدين محمد بن دانيال الكحال قاهرى توفى سنة ٧١٠ ﻫ

— والنصير الحمامى سكندرى توفى سنة ٧١٢ ﻫ .

— وزين الدين بن الرعاد الخياط من المحلة توفى سنه ٧٠٠ ﻫ

وقد عرض لهم جميعاً الأستاذ عبد العليم القبانى فى كتابة القيم (مع الشعراء أصحاب الحرف) .

وإذا كان لنا من كلمة نختتم بها هذا الجانب فهى إن أحتراف الأدباء فيه خير لهم وخير لأدبهم . أما الخير لهم فيتمثل فى ترفع الأديب عمن بيده الأعطاء والمنع ، وفى توفر حرية الرأى للأديب .

وأما الخير لأدبهم فيتمثل فى إلتصاق الأديب بمجتمعة وجمهوره مما يتيح له الصدق فى الشعور والصدق فى التعبير وهما جماع البلاغة ومفتاح التجديد فى الأدب .

رجعنا فى هذه الورقة إلى :

١ — الجاحظ حياتة وآثاره الدكتور محمد طه الحاجرى

٢ — فى تاريخ النقد والمذاهب الأدبية للدكتور محمد طه الحاجرى

٣ — لسان العرب

٤ — البيان والتبيين للجاحظ

٥ — حياة محمد للدكتور محمد حسين هيكل

٦ — الجامع لأخلاق الراوى وآداب السامع للخطيب البغدادى — مخطوط

٧ — يتيمة الدهر للثعالبى

٨ — مع الشعراء أصحاب الحرف للأستاذ عبد العليم القبانى

٩ — العمدة لابن رشيق القيروانى

أ. محمود حسن :

يدل هذا التقرير على مدى مكانة العمل الحرفى عبر العصور الاســـلامية وأجد أن العرب عندما دخلوا مصر فتركوا الحرف للمصريين الاصليين أصحاب الأرض ولهذا ازدهرت الحرف اليدوية فى مصر والبصـرة ودمشق فى القرون الثلاثة الأولى من التاريخ الاسلامى .. هـــذه القيم لابد من توضيحها للشباب لتعريفهم بأخلاقيات الاسلام نحو العمل اليدوى .

د. عـلى عيسى :

الكلمة أرشدتنا إلى أهمية العمل اليدوى حتى عنـد الشعراء .. نفس خلقـة الانسان بيولوجيا (تشريح اليد) فالله جعل الاصابع لها عمل ولابد أن تعمل ويكون لها وظيفة كما أن علم النفس يقول أن أعضـاء الجسم تتوقف إذا لم تعمل ونحن نجد أن الفيلسوف الفرنسى لالاندكفان يعمـل كل يوم فى الحـديقة لمدة ساعة يومياً فاذا لم يجد قام برياضة لتحريك يديه فالعمل ضـرورة اجتماعية وبيولوجية .

التدريب والتلمذة الصناعية وأهميتها فى رفع مستوى الكفاية الانتاجية

للدكتور أحمد زكى بدوى

التدريب هو العملية التى يقصد بها تمكين الفـــرد من استخدام مهاراته وقدراته ومعلوماته على الوجه الاكمل لزيادة كفايته الانتاجية .

١ ــ أهداف التدريب :

يمكن أن نجمل أهداف التدريب فيما يلى : ــ

١ ــ مساعدة العامل فى القيام بالمهام المطلوبة منه بحيث يؤدى عمله فى سرعة واتقان وهدوء وارتياح .

٢ ــ ترغيب العامل فى العمل الذى يؤديه ليزداد انتاجا وابتكارا ، وابعاد الشعور بالملل من ضآلة هذا العمل بتعريفه بأهميته بالنسبة لتسلسل الأعمال الأخرى .

٣ ــ تفهيم العامل السياسات الخاصة بالمنشأة واحاطته علما بأهمية العمل الذى يقوم به بالنسبة للمنشأة والمجتمع ، إذ أن فى ذلك ما يحفـــزه على اجادة العمل بدوافع ذاتية ويخرجه من الحيز الآلى الذى يعمل فيه .

٤ ــ مواجهة التغـــيرات التكنولوجيه حيث تدأب المنشآت على التعديل والتجديد والابتكار فى المنتجات وطرق انتاجها ، ومن شأن برامج التدريب مواجهة مقتضيات هذه التغيرات .

٥ — تحقيق معدلات للعمل افضل وسرعة اداء متزايدة عن طريق تلقين العمال طرق الانتاج وطرائق الأداء التى تتمخض عنها دراسة العمل .

٦ — المعاونة فى تحويل فائض العمال من قسم إلى آخر بتدريب هذا الفائض على الأعمال الجديدة .

٧ — اعداد العمال لشغل وظائف أعلى من وظائفهم وتأهيلهم لمهام جديدة .

٨ — تقليل الاشراف وتحسينه وتخفيض تكاليف الرقابة .

٩ — تخفيض معدل دوران العمل وتقليل الحوادث الصناعية والتغيب عن العمل .

١٠ — رفع الروح المعنوية للعامل إذ يشعر بأهميته وكرامته .

٢ — أثر التعليم والتدريب فى الانتاجية :

اجريت دراسات عديدة بشأن عائد التعليم والتدريب من الناحية الانتاجية. ففى أوربا والولايات المتحدة ظهرت دراسات متعددة لمعرفة أثر التعليم فى عملية الانتاج ومدى مايسهم به باعتباره عاملا من عوامل الانتاج ، لقد تبين من بعض الدراسات أن الزيادة فى متوسط دخل الفرد نتيجة التحسن فى رأس المال البشرى أكبر من الزيادة المنتظرة من عائد رأس المال المادى .

ففى دراسة قام بها الاستاذ روبرت سولو عن اقتصاديات الانتاج غير الزراعى فى الولايات المتحدة ظهر أن انتاجية الفرد فى الساعة قد تضاعف فى الفترة ما بين عامى ١٩٠٩ و ١٩٤٩ وأن نسبة ١٢ر٥ ٪ من هذه الزيادة فقط

تعزى إلى الزيادة فى رأس المال الحقيقى المستخدم أما بقية الزيادة فانها تعزى إلى التقدم التكنولوجى والعلمى . ويعتمد التقدم التكنولوجى فى امتداده وانتشاره وتطبيقه على التعليم ، ومن ثم يصبح دور التعليم واضحا فى هذا المجال وبذلك يحتل مكانه فى منظور العملية الانتاجية كلها .

وفى الاتحاد السوفيتى قدر الباحث « كايروف » أن ادخال التعليم الابتدائى الاجبارى لمدة أربع سنوات فى المراحل الأولى للثورة الروسية قد عاد على الاقتصاد القومى بعائد يبلغ ٤٣ مرة مما انفق عليه من تكاليف .

واتضح من دراسة أخرى أن تعليم العمال الاميين لمدة سنة واحدة فى دراسة منظمة لمكافحة الأمية قد زادت من انتاجية العامل فى المتوسط بما يقدر بحوالى ٣٠ ٪ فى العام . بينما قدرت الزيادة فى انتاجية العامل نتيجة تدريبه على آلة أو عملية فنية معينة لمدة سنة (أى نفس المدة) بما يتراوح بين ١٢ ٪ و ١٦ ٪ فى العام . كذلك وجد أيضا فى بعض الحالات أن تعليما منظما لمدة سنة واحدة قد هيأ من الفرص لتحسين مؤهلات العمال فيما بعد بما يوازى ١٦٠ ٪ أكثر مما هيأه تدريب عملى خلال سنة واحدة فى المصنع من فرص هذا التحسين .

ويذهب البحث ليوضح أن أثر التعليم والمهارات الانتاجية للعمال لا تقتصر على الزيادة فى أجورهم ، بل تمتد إلى القيمة الانتاجية للعمل بالنسبة للمجتمع . وفى اليابان قامت بعض ابحاث لدراسة العلاقة بين التعليم والنمو الاقتصادى ، ففى أحدى هذه الدراسات يحاول الباحث أن يحدد نصيب التعليم من الزيادة فى الدخل القومى . ويذهب فى تقديره إلى أن حوالى ٢٥ ٪ من الزيادة فى الدخل القومى خلال الفترة من ١٩٣٠ إلى ١٩٥٥ تعزى إلى أثر التعليم فى الانشطة الاقتصادية .

— مراحل التدريب :

يعتبر التدريب المهنى مرحلة من بين مراحل عـــدة تتصل بتنمية القرى العاملة وهذه المراحل هى : —

١ — الاعداد المهنى :

تعتبر مرحلة التعليم الاعدادى مرحلةأعداد وأختبار للقوى والاستعدادات والميول لتبين أى الطـــرق يجب أن يسلك التلميذ بعدها ليحقق النفـع لنفسه ولبلاده .

لذلك تهتم كثير من البلاد بهـــذه المرحلة بتقديم برامج للاعداد المهنى . بحيث ينمى هذا الاعداد فكرة العمل اليدوى وتذوقه وتقديرة كجزء لايتجـزأ من التعليم العـــام ، ويمكن أن ييسر التوجيه المهنى للتلميذ.ويتم ذلك بتزويد التلاميذ بالمبادىء الاساسية . عن عدد من مختلف المهن ومعلومات كافية عن المواد الأولية والعدد وطرق العمل والمهارة العملية وتنظيم الزيارات للمشروعات الصناعية المختلفة وتمكن هـذه الدراسة من الكشف عن أستعدادات التلاميذ وميولهم المهنية وتعاون فى توجيههم المهنى .

وتراعى فى وضع منهج هذه الدراسات طبيعة الصناعات الرئيسية فى المنطقة أو فى الاقليم مع تجنب كل ماله صفة التدريب المهنى .

وتكون مدة الاعداد سنة على الاقل وتبدأ على الاكثر فى سن الثالثة عشر حتى نهاية الدراسة الاعدادية .

٢ — التوجيه المهنى :

يهدف التوجيه المهنى إلى معونة الفرد على اختيار مهنة تناسبه ، وعلى أعداد نفسه لها ، وعلى الالتحاق بها وعلى التقـــدم فيها على نحو يكفل له النجاح فيها والرضا عنها وعن نفسه والنفع للمجتمع.

وقد حتم التطور الصناعى الحديث الاهتمام بالتوجيه المهنى لاختلاف الافراد فى الاستعدادات والميول والصفات الجسمية والعقلية من جهـــة لرفع الكفاية الانتاجية للعامل من جهة أخرى . ولذلك أنشأت معظم الدول المتقدمة صناعيا مراكز للتوجيه المهنى ومرشدون مهنيون يعاونهم مجموعة من الأطباء النفسيين والاخصائيين الاجتماعيين والمساعدين المتخصصين .

وتشمل خدمة التوجيه المهنى العمليات الآتية : ـ

١ — ارشاد مهنى :

وتهدف هذه العملية إلى أعطاء الطالب الباحث عن وظيفة أو القاصد دخول أى مجال من مجالات التدريب المهنى وكذا أولى أمره وأصحاب العمل جميـــع المعلومات الخاصة بحالة سوق العمل والوظائف والمهن الموجودة والتى هناك عجز أو فائض فى شاغليها وكذا المتطلبات البدنية والعقلية والمؤهلات التعليمية التى يجب توفرها فى شاغلى هذه الوظائف والمهن .

وتستخدم مكاتب التوجيه المهنى لتوصيل هذه المعلومات النشرات والكتب والزيارات للمدارس الخ .

٢ — استشارة مهنية :

وتهدف هذه العملية إلى اختبار الطالب وتحديد مؤهلاته وقدراته العقلية

والبدنية وصفاته الخلقية والمزاجية على والتعرف على ميوله ورغباته فى المهنة أو الوظيفة التى يريد أن يشغلها فى المستقبل ثم توجيهه فى النهاية إلى الوظائف والمهن الأكثر ملائمة لمؤهلاته وقدراته وميوله . وتشمل هـــذه العملية اختبارات الذكاء وأخرى لقياس القدرات الخاصة وكذا كشف طبي عام .

٣ — شغل الوظيفة بطالبيها :

تهدف هذه العملية إلى توصيل طالب الخدمة إلى المكان الشاغر المناسب فى سوق العمل ، ولتحقيق هذا الهدف فان مكاتب التوجيه المهنى تحصل أولا بأول من المنشآت الصناعية وكذا مكاتب العمل على جميع المعلومات اللازمة والخاصة بالوظائف مشاعرة فى سوق العمل .

هذا وللتوجيه المهنى أهمية كبيرة فى تخطيط القوى العاملة اذ يترتب على أطراد التقدم التكنولوجى الحديث وجود نقص فى المهارات غـــير العادية ويتطلب بناء هذه المهارات وتوزيعها على انشطة الانتاج المختلفة الاهتمام بعملية التوجيه المهنى .

ومن ثم يقع على عاتق الاجهزة المسئولة عن التخطيط تبصير جميع الداخلين فى قوة العمل بمستقبل المجـــالات المفتوحة أمامهم ، عن طريق دراسة وسائل الكشف عن الميول والقدرات الكامنة فيهم ، لأن خلق الطاقات البشرية الماهرة ، المنتجة ، انما يتأتى عن طريق الملاءمة المستمرة بين هذه الميول والقدرات وبين مجالات التدريب والعمل وبهذا يتحقق افضل استخدام للقوى البشرية داخل القطاعات المختلفة .

وتنظم كثير من الدول التوجيه المهنى بمقتضى قوانين تجعله اجباريا قبل

بدء التمرين على الحرف المختلفة لتوجيــه الأفراد الذين أتموا مرحلة الدراسة الاعدادية نحو المهن التى تتفق مع استعدادهم وميولهم مع مراعاة احتياجات سوق العمل .

ويتم التوجيه المهنى عادة بمراكز التوجيه المهنى فى داخل المدارس والكليات وفى خارجها وتزود بالاخصائيين وبالوسائل اللازمة للتوجية مثل البيانات والمعلومات التربوية والمهنية والاختبارات النفسية التربوية والمهنية ، وتقوم هذه المراكز بخدمة من يقصدها ومساعدته .

وتكون عادة هيئة عليا أو ادارة عامة تقوم بتنظيم العمل فى هذا الميدان فنسق العمل الذى تقوم به مراكز التوجيه المهنى وتأخذ على مسئوليتها جمع وتنظيم وتقديم المعلومات التربوية والمهنية وتنظيمها وتقديمها ، فى صوره معدة للاستخدام بالمراكز القائمة ، وكذلك تشرف وتشجع على وضع الاختبارات المختلفة وتقنينها ، وتضع صوراً للبطاقات والاستمارات التى يمكن أن تستخدم فى شتى مراكز التوجية المهنى ، وبذلك تمكنها من أن تقوم بعملها على أفضل وجــه .

٣ — التلمذة الصناعية

يهدف نظام التلمذة الصناعية تكوين فئة من العمال المهرة بتنظيم تدريب الصبيان والعمال المبتدئين على المهن التى تحتاج إلى درجة عاليه من المهارة .

ولئن كان هناك بعض المؤسسات فقد أدخلت هذا النظام الا أنها تفتقر إلى التشريعات التى تحكم علاقة العامل تحت التمرين بصاحب العمل حتى يعرف كل من الطرفين حقوقه ومايقع عليه من التزامات .

ولذلك تنص قوانين التلمذة الصناعية على أنه يجب أن يحكم تدريب التلاميذ الصناعيين عقد تدرج كتابى ، كما تسرى أحكامها على كل شخص ذكر أو أنثى يتعاقد مع مؤسسة تجارية أو صناعية بقصد تعلمه حرفة ما وتحت مسئولية صاحب العمل لقاء أجر ، ومما يتضمنه القانون التصريح لكل مؤسسة معترف بها قانوناً ولديها الامكانيات الكافية لتدريب التلاميذ أن تقوم به فيجب أن تتوفر بها الشروط الصحية وأن تكون مزودة بمعدات وأدوات التدريب اللازمة للمهنة وأن يتوفر بها مشرفون على التدريب وأن تتبع خطة التدريب الموضوعة .

ويشترط فى صاحب العمل أو من ينوب عنه فى تدريب التلاميذ ألا يكون قد صدر ضده حكم نهائى فى جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأخلاق أو الأمانة .. ويشترط فى التلميذ أن يكون قد بلغ السن الذى تنتهى فيه مرحلة التعليم الالزامى .

وتقدر فترة لتجربة التلاميذ لا تقل عادة عن شهر من بدء عقد التلمذة ، ويحق فى خلالها لكل من الطرفين أن ينهى العقد كما تقدر مدة عقد التلمذة بحيث لا تتعدى فى الغالب أربع سنوات مع احتساب فترة التجربة إذا أمضاها التلميذ فى نفس المؤسسة .

ويحد القانون ساعات عمل التلميذ فى كلا الدراستين النظرية والعملية ولا تزيد عادة على سبع ساعات فى اليوم لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة ، كما أنه لا يجوز تشغيل هؤلاء العمال التلاميذ ليلا أو ساعات اضافية .

وينص القانون على أن يتقاضى التلميذ أجراً فى مرحلة التلمذة بما فيهما فترة التجربة ويتدرج أجره فى الارتفاع إلى أن يتساوى مع أجر العامل فى النوع الذى يعمل فيه عند اتمام مرحلة التلمذة .

كما يلزم كذلك صاحب العمل بأن يعلم التلميذ المهنة التى يختارها وأن يمده بمستلزمات الدراسة دون أجر ، وتشمل مرحلة التعليم دراسة نظرية وتدريباً عملياً .

ولا يجوز لصاحب العمل أن يكلف التلميذ القيام بأى عمل آخر لايمت لمهنته بصلة أو يكون فوق طاقته أو يكون ضاراً بصحته .

وفى نهاية فترة التلمذة الصناعية تقوم السلطات المختصة عادة بعقد اختبارات للمهن المختلفة يتقدم اليها التلاميذ الصناعيون الذين أتموا التدريب .

وعند اجتياز الاختبار تعطى شهادة اتمام مرحلة التلمذة موقع عليها من الجهة الحكومية المشرفة على نظام التلمذة الصناعية وبذلك يصبح التلميذ عاملا فنياً ، ويعترف بهذه الشهادة قانوناً لدى جميع المؤسسات التى تزاول نفس المهنة.

ويعرض القانون غالبها للحالات التى ينتهى فيها مفعول العقد أو يتم فسخه ويلزم صاحب العمل فى هذة الحالة أن يبادر بإبلاغ الادارة المختصة بالتدريب المهنى بظروف الفسخ وفى حالة انهاء المتعاقد أو حصول الفسخ لسبب خارج عن ارادة التلمذة فله الحق فى انشاء عقدجديد واتمام مدة التلمذة الباقيةفى مؤسسات أخرى ليستكمل تعلم نفس المهنة .

وفى حالة قيام نزاع فى تفسير أحكام العقد يرجع إلى ادارة التدريب المهنى حيث تقوم بالتوفيق بين التلميذ وصاحب العمل ، ويستمر الحل الذى وضعته

إدارة التدريب سارى المفعول إلى أن تفصل المحكمة نهائياً فى الدعوى وذلك دون أن يكون لأحد طرفى النزاع الحق فى الرجوع على الطرف الآخر أو ادارة التدريب بالتعويض اذا ما قضت المحكمة بخلاف ذلك الحل .

وينص القانون عادة فى هذه الحالة على أن تعفى من الرسوم القضائية الدعاوى التى يرفعها التلاميذ أو من ينوب عنهم ويكون نظرها على درجة الاستعجال .

وتشكل لجان ثلاثية للتلمذة الصناعية تضع مواصفات للمهن وتحدد المستوى الفنى المطلوب لكل منها كما تضع المناهج النظرية والعملية لكل مرحلة من مراحل التلمذة ، كما أنها تقوم كذلك بتحديد الشروط الواجب توافرها فى المنشآت التى يلتحق بها التلاميذالصناعيون وتحدد أيضاً عدد التلاميذ الذين يمكن إلحاقهم بكل منها .

كذلك جرى الوضع على انشاء ادارة حكومية للتلمذة الصناعية تشرف على تنفيذ قانون التلمذة الصناعية عن طريق الموظفين الفنيين الذين يعملون بها ولهم صفة رجال الضبطية القضائية فيما يختص بتنفيذ أحكام القانون .

٤ — التدريب المهنى :

التدريب عملية يقصد بها تمكين الفرد من استخدام مهارته وقدراته على الوجه الأكمل لزيادة كفايته الانتاجية فى أى فرع من فروع النشاط الاقتصادى مما يعود بالفائدة عليه وعلى المجتمع .

ـ أنواع التدريب :

١ ـ نظام التدريب السريع لإعداد العمال المتوسطى المهارة لمقابلة الاحتياجات العاجلة للقوى العاملة فى المهن التى يوجد بها نقص أو لإعادة تدريب العمال فى بعض المهن التقليدية فى الحرف التى تتمشى مع التطور الصناعى وتتراوح فترة التدريب بين ثلاثة أشهر وسنة تبعاً للمهن التى يتم التدريب عليها ويطبق هذا النظام على أولئك الذين يستحيل عليهم بدون هذا التأجيل أن يواصلوا نشاطهم الانتاجى السابق وتدفع للمتدربين عادة منحا تشجيعية .

٢ ـ نظام التدريب لرفع مستوى المهارة وهذا النوع من التدريب يخدم العمال الفنيين المشتغلين فعلا ببعض المهن الأساسية والفنية فى الصناعة والغرض منه رفع مستوى المهارة الفنية لهم من الوجهة العمليـــة مع اعطائهم بعض المعلومات النظرية والفنية والعلمية المتعلقة بمهنتهم وتعليمهم أساليب جـــديدة لتأهيلهم للترقى فى منشآتهم أو لشغل أعمـــال تتطلب قدراً أكبر من مهاراتهم الحالية .

٣ ـ تدريب المشرفين لرفع مستوى مهارتهم وتنمية خبراتهم وكفاياتهم الاشرافية وذلك عن طريق البرامج العملية والعلمية التى تقوم على أساس طريقة المناقشة الموجهة .

ويحصل المشرفون على برامج فى العلاقات الانسانية وتنمية المهـــارة فى قيادة المرؤسين وفى توجيه واتصالات العمل وفى تبسيط أو تنظيم العمل وفى الأمن الصناعى .

٤ ـ التدريب الفنى يتم غالباً بالمدارس الصناعية لاعداد الصناع الفنيين

والمشرفين على تنفيذ الأعمال الصناعية فى مماثلة التخصصات ويشترط فى المقيد بهذه المدارس أن يكون الطالب ناجحاً فى امتحان شهادة اتمام الدراسة الاعدادية .

— نظام التدريب :

هناك نظم مختلفة التدريب تبعا لمطالب الأعمال الفنية ومؤهلات القوه العاملة والمستويات المطلوبة فى الانتاج وأهم هذه النظم هى :

١ — معاهد التدريب المهنى :

تنشأ الدولة عاده هذه المعاهد وكثيراً ما تساهم المنشآت الكبرى التى يعنيها الامر فى انشاء هذه المعاهد وتقديم بعض الامكانيات الضرورية .

على أن هناك عدداً قليلا من المنشآت يقوم من جانبه بانشاء مراكز تدريب خاصة يلتحق بها من يرغب العمل بالمنشأه إذا أتم التدريب المطلوب بالدرجة المقرره للنجاح وقد تكون الدراسة فى هذه المعاهد نهارية أو ليلية ، وفى بعض الحالات قد تكون الدراسة بالمراسلة .

والغرض من التدريب بهذه المعاهد أن يكون الفرد على دراسة واسعة بالناحية النظرية والعملية للمهنة .

— التدريب أثناء العمل :

يقضى هذا النظام أن يلحق العامل بالخدمة ويزاول العمل المكلف به مباشرة على أن يتم تدريبه أثناء قيامه بالعمل .

ويمكن أن يتم هذا النوع من التدريب بصوره مختلفة فمن ذلك :

التدريب بواسطة مستخدم ماهر وذلك بأن يكلف أحد المستخدمين المهره بتدريب المستخدم الجديد وذلك بارشاده إلى طريق العمل وتتبع أدائه له وتصحيح ما يقع منه من أخطاء وتوجيهه التوجيه الفنى ، إلا أن العامل الذى يقوم بالتدريب قد لا تتوفر لديه قدره على التعليم أو الصبر على التدريب وقد تنتقل أخطاءه الفنية إلى العامل الجديد دون قصد .

والتدريب بواسطة رئيس العمل المباشر وذلك إذا توفر لديه القدره على التدريب والوقت الكافى .

والتدريب بواسطة مدرس خاص وذلك مما يزيد من صلاحية التدريب ويزيد من شعور العامل الجديد باهتمام الاداره بأمره مما يساعد على رفع روحه المعنوية فضلا عن أن هذا النوع من التدريب يتجنب ما فى الطريقتين السابقتين من نقطة الضعف بسبب عدم تفرغ القائمين بالتدريب أو تخصصهم فيه .

- الفصول الداخلية أو الاماكن الخاصة بالتدريب :

يدرب العمال فى هذه الحالة فى ورش خاصة بالتدريب حيث يراعى أن تقارب ظروف العمل فيها تلك الموجوده بورش الانتاج ، تحاول الاداره تزويدها بنفس الآلات ويكون لها نفس التصميم ، حتى تمثل للعامل صوره أقرب إلى الحقيقة والواقع لأسلوب ونظام العمل بالمصنع نفسه ، ويستعمل هذا النوع من التدريب إذا كان لابد من اعداد عدد كبير من العمال دفعة واحده وبسرعة كبيره .

ويؤخذ على هذا النوع من التدريب تكاليفه الباهظة وهو محدود بامكانيات المنشآت المادية وطبيعة العملية الانتاجية نفسها .

وتعمد بعض البلاد الى اعتبار بعض المصانع المتقدمة بمثابة معاهد عليا للتعليم الفنى حيث تقوم بتدريب المهندسين والاخصائيين وتقوم ببحوث علمية للنهوض بالانتاج .

ويحدد قانون التدريب عاده تنظيمات التدريب حيث تتحمل مسئولياته شبكة المجالس التدريبية تبدأ بالمركز القومى للتدريب الذى يختص بالسياسة العامة والبعيده المدى ، ثم المجالس القومية والاقليمية المشتركة للتدريب وتختص بالسياسة القريبة وربطها بالسياسة البعيده ثم مراكز التدريب المختلفة .

كما يحدد القانون عادة نظم التدريب وهى :

١ — تدريب داخل المؤسسات التعليمية والتدريبية المتخصصة طوال الوقت .

٢ — تدريب داخل مواقع العمل .

٣ — تدريب خارج مواقع العمل وخارج المؤسسات التعليمية .

ويتعرض القانون غالبا لتمويل التدريب فينص على أن تساهم فى نفقاته كل من الدولة والوحدات الاقتصادية والنقابات العمالية والمتدربين أنفسهم .

وذلك بأن تتحمل الدولة نسبة مئوية من الميزانية المقدرة للتدريب وتساهم الوحدات الاقتصادية بما يوازى نسبة مئوية من أجور العاملين بها وقد تساهم النقابات العمالية بنسبة محددة من حصيلة اشتراكات العاملين بها سنويا . ويقرر القانون عادة حوافز للتدريب مادية ومعنوية تمنح للمبتكرين وهيئات التدريس والمندوبين الذين يساهمون فى تحقيق أهداف خطط التدريب ورفع انتاجية العمل .

كما يعتبر اجتياز التدريب المقرر لكل مستوى بنجاح شرطاً أساسياً لترقية العامل .

— مشاكل التدريب المهنى فى البلدان العربية :

من الثابت أن التدريب المهنى فى الوطن العربى لم ينشأ نتيجة تخطيط مسبق أو دراسة علمية موضوعية ، وإنما جاء وليد ظروف طارئة أو احتياجات آنية عاجلة للايدى العاملة المدربة لسد احتياجات سوق العمل ، لذلك كان من الطبيعى أن يصاحب قيام عدد من المشكلات والمعوقات .

ومن جهة ثانية فان الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التى عرقلت دخول العالم العربى عصر التصنيع وحالت دون اهتمامه بتخطيط التدريب فقد تركت آثارها وانعكاساتها على أوضاع التدريب المهنى .

وسنحاول فيما يلى إستقراء أهم المعوقات التى تعرقل سير التدريب المهنى :

١ — الأمية :

ليس بخاف ان الامية مازالت متفشية فى القطاع العريض فى العمل وتشكل هذه الظاهرة المزمنة معوقا أساسيا يعرقل خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، كما أنها تعـــوق امكانية تدريب قوة العمل ورفـــع مستواها .

٢ — تبعثر الجهود وتعدد الأجهزة المسئولة عن تخطيط التدريب :

من الظواهر التى مازالت تعانى منها الدول العربية ظاهــرة تناثر الجهود المبذولة فى مجال التدريب المهنى ، وتعدد الادارات والهيئات الوطنيه التى تشرف على التدريب وافتقارها لجهاز موحـــد يحيط بمشكلات التدريب وينسق بين الجهات المعينة به فى ضوء سياسة موحدة للتدريب المهنى .

٣ — ضعف الوعى التدريبى :

يرتبط الوعى التدريبى بالمناخ الصناعى فكرا وسلوكا ويتحمل مسئولية هذا الضعف وعاقبته أطراف العمل الثلاث . فالحكومة تتحمل الجزء الأكبر فى مسئولية انعدام أو ضعف الوعى التدريبى بين المواطنين لعدم توجيه برامج توعية عامة .

كما أن بعض المؤسسات والشركات سعيا وراء مزيد من الربح ، لاتبــدى تحمسا فى نشر الوعى التدريبى بين العمال .

والتنظيمات النقابية بدورها بحكم انشغالها بمطالب أوليةمثل مشكلة الأجور وظروف وشروط العمل لم تعر مسائل التدريب المهنى الاهتمام الكافى .

٤ — ندرة التسهيلات التدريبية :

أن الوسائل المتاحة والتسهيلات التدريبية والامكانيات اللازمة للتعليم المهنى تعانى فى معظم البلاد العربية قصورا كبيرا فالاحتياجات من القــوى العاملة المدربة هى فى واقع الامر أكثر من طاقه التعليم المهنى ، وتفتقد معظم مراكز التدريب العديد من التجهيزات الحديثة والمعــدات والأدوات التى تساعدعلى الاستجابة لاحتياجات التدريب المهنى العصرى .

٥ — قصور البرامج والمناهج التدريبية :

يلاحظ أن معظم البرامج والمناهج فى مراكز التدريب يعتورها قصور بالغ فى جوانبها النظرية والتطبيقية ، فهذه البرامج تتسم بالجمود والانغلاق والبعد عن الواقعية والعصرية، فالتباعد والانعزال قائمين بين هذه البرامج والاحتياجات الفعليه لسوق العمل .

٦ — النقص فى عدد المدربين :

تعانى مؤسسات ومراكز التدريب عجزا خطيرا فى هيئات التدريس والتدريب ويتعاظم العجز بصفة خاصة فى الصناعات المتطورة ، فالمهندسون يعزفون عن التدريس فى مراكز التدريب لضآلة الحوافز المادية والمعنوية بالمقارنة مع نظائرها فى قطاعات العمل الأخرى .

ومن ناحية أخرى فان خريجى مراكز التدريب والمدارس الصناعية أو الفنية لم يصلوا إلى المرتبة العملية الكافية التى تؤهلهم للتدريس والتدريب فى هذه المراكز .

٧ — ضآلة حجم الانفاق على التدريب المهنى :

يلاحظ عدم وجود أدنى رابطة بين أهمية التدريب المهنى وعائده والاعتمادات والمخصصات المالية المرصودة لهذا النوع من التعليم ، ويلاحظ من جهة أخرى أن اعددا كبيرة من المؤسسات والشركات لا ترصد فى موازناتها اعتمادات لتمويل التدريب وأنشطته . وإلى جانب ما تقدم من معوقات وعقبات فان التدريب المهنى يتعرض لتحديات أخرى لا تقل خطورة وحدة ومن ذلك :-

- وسائل النهوض بالتدريب المهنى :

لامكان النهوض بالتدريب المهنى نرى الاخذ بالتوصيات الآتية : -

١ - أعداد سياسية قومية رشيدة للتدريب :

تستهدف سد الاحتياجات الحاضرة والمستقبلة لمشروعات التنميه ، وذلك لتحقيق التنسيق الواجب بين سياسات الاستخدام من جهة وسياسات التعليم والتدريب من جهة أخرى بما يسد العجز فى بعض المهن والمهارات لتلافى تزايد الفائض فى بعض المهن الأخرى .

٢ - تنسيق الجهود التدريبية :

عن طريق تنظيمات التدريب حيث تتحمل مسئولياته شبكة من المجالس التدريبية تبدأ بالمركز القومى للتدريب الذى يختص بالسياسة العامة والبعيدة المدى ، ثم المجالس الاقليمية والمحلية للتدريب وتختص بالسياسة القريبة وربطها بالسياسة البعيدة .

٣ - استصدار التشريعات المنظمة للتدريب :

ووضع السياسات والتدابير المناسبة لتغيير النظرة السائدة نحو العمل الفنى واليدوى ، بما فى ذلك اقرار الحوافز اللازمة والاستفادة من امكانيات وسائل الاتصال الجماهيرى .

٤ - الاستثمار الكافى فى مجال التدريب :

ويمكن تحقيق هذا الهدف عن طريق فرض رسوم لتمويل التدريب بواقع نسبة مئوية من الاجور السنوية مع أعطاء أصحاب الأعمال الذين ينظمون

تدريباً لعمالهم وفقا للمستويات المتفق عليها حتى الحصول على منح تدريب من مجالس التدريب، ممثلة في صرف مبالغ للمنشآت قد تصل أو تتجاوز ما دفعته كرسوم.

٥ - انشاء معاهد عربية للتدريب :

لايمكن الوصول الى سد النقص الذى تعانى منه كل الدول العربيـة دون استثناء فى العمالة الماهرة والفنية إلا بالتوسع فى التدريب وفى انشاء معاهد التدريب لاعداد التخصصات الفنية العالية .

٦ - تنظيم ادارات التدريب :

للقيـام باعداد وتنفيذ خطط تدريب متكاملة مع الخطط الاقتصادية والاجتماعية لابد من الاهتمام بتنظيم أجهزة التدريب وجعلها مركزية داخل كل قطر واصدار التشريعات الكفيلة بتحقيق هذا الهدف، وذلك حرصا على عدم تبديد الجهود وبعثرة طاقات التدريب المحدودة .

٧ - التوسع فى تبادل التجربة والخبرة فى مجـال التدريب :

وذلك من خلال عقد الحلقات الدراسية والمؤتمرات واعداد الدراسات وتقديم المنح الدراسية .

٨ - دراسة الأساليب الحديثة فى التدريب:

واختبارها وتتبع نتائج استخدامها وذلك مثل أساليب التعليم الجماعى والتعلم الذاتى والتعليم المبرمج والتدريب المتدرج والتأهيل المتكرر وكل مايستجد فى مجال التدريب .

٩ — اعداد الاحصاءات الخاصة بالتدريب :

واجراء المسوحات الميدانية بتوفير البيانات الاحصائية المبرزة للهيكل المهنى للقوة العاملة والموضحة لحالات العجز والفائض فى بعض المهن والمهارات ونقص طاقات التدريب المتاحة فى الدول العربية وتحديد احتياجاتها لفئات المدربين .

أ. محمود حسن :

أود أن أثير مسألتين الأولى تتعلق : بمشكلة حرمان الصبية من فرص التعليم والتدريب المنظم يتفق مع احتياجات المجتمع المصرى بصفة خاصة وبالتالى التخطيط للمستقبل والثانية يتصل بالعلاقة السلبية بين الهيئة المنظمة للتدريب والورش الصغيرة .

د. القزاز :

أؤيد نجاح هذه المنظمة على أساس دراسة فى ايران كما أن فكرة إنشاء معاهد عربية للتدريب ليست جديدة ولكن لأهميتها الكبرى توقفت كثيراً نظراً لصعوبة تنفيذها وهذا مما يؤلم لأن تبديد الأموال الكبيرة فى الوطن العربى وطاقات بشرية هائلة .. رغم وجود بعض هذه المعاهد فى البلاد العربية والسعودية خاصة إلا أنها شبه فارغة من الطلبة فنسبة عددهم إلى عدد المدرسين ١ : ٢ مع توفر المعدات والأدوات المطلوبة فلماذا لا يتم تدريب عرب آخرون غير سعوديون وعدم الاقتصار على السعوديين فقط كما أن يوجد مشروع اقليمى فى ليبيا لإنشاء معهد لتدريب المدربين فى طرابلس .. واقترحنا فى مؤتمر فى بون انشاء معهد لتدريب المدربين ولكن يبدو أن البلاد الأوربية تحجم عن المساعدة فى ذلك .

أ. محمود حسن :

أننا نرحب فى مصر بانشاء معهد تدريب يدخل فيه كل الأخوة العرب .

د. القزاز :

الأقطار العربية لديها عجز فى الأيدى الفنية المدربة وهذا العجز لن يكتمل حتى نهاية هذا القرن .. ففى الكويت مثلا لا تسد الايدى الموجودة حاجة البلد حتى نهاية هذا القرن ولهذا اقترح تدريب العمالة الكويتية أولا ثم الاستعانة بالايدى العامله من البلاد الاخرى .

أ. محمد عباس :

استكمالا لما أثير فى جلسة الصباح حول التدريب والتوجيه المهنى يمكن القول أنه فى بعض النواحى بعد المؤتمر عن هدفه لو نظرنا إلى نواحى تدريب الحرف يجب التركيز على نواحى التدريب الاخرى وهو أنه من مهام النقابات وأصحاب المحلات التجارية الخاصة يمكن أن يلزموا بتدريب مجموعة من الصبية يؤهلون للعمل بالمهنة وتقوم بهذا العمل مثلا هيئة استشارية تمويلية تشرف عليها وزارة المالية ويتقاضى منها الصبية بعد فترة التدريب أجور .

التدريب والتوجيه ما هو إلا عملية تنظيمية .. ويمكن استخدام أموال التدريبات فى انشاء مراكز مركزية للتدريب على مستوى مصر كلها .

أ. محمود حسن :

فى موضوعات المؤتمر تطرقنا إلى موضوعات التدريب والهجرة بوصف التدريب ضرورة أساسية فى أى مجتمع يأخذ بالصناعة الحديثة .

د. سعيد فرج :

من خلال تجربتى واحتكاكى ببعض أصحاب العمل اليدوى واحجامهم عن تدريب الصبية يرجع إلى خوفهم من دفع التأمينات الاجتماعية .

أ. محمود حسن :

القصور فى التدريب للصبية راجع إلى التعليم .. عدم وجود نظام لتدريب الصبية منذ سن ١٢ أو ١٣ سنه بحيث يصبحون عمالا مهرة فيما بعد مع تغيير اتجاهات المجتمع بحيث يحترم العمل اليدوى .

أ. حسن على حسن :

البحث المقدم يمس التدريب فى كل الاقطار العربية فقد شملت التوصيات بنودا كثيرة موجودة فى مصر . ففيها مجلس أعلى للتدريب .. والتوصية الاولى وهى وضع سياسة قومية رشيدة للتدريب وهذه ممكنة فالخبراء موجودين والمدارس موجودة ، المهم تنقصنا هذه السياسية ثم التمويل فأى خطة تدريب يعوقها عدم توفر مصدر التمويل الكافى فلو توفر هذا يمكن أن تتوفر العمالة المصرية اللازمة ، وهناك دلائل على أنه إذا توفرت للدارسين أجور مجزية فسوف يقبلون على التدريب فى هذه المدارس .

أ. محمود حسن :

لماذا لا يكون هناك مجلس محلى فى الاسكندرية للتدريب كتجربة وانا أرفض المركزية لان مجتمعنا فيه أكثر من مجتمع لكل منهم ثقافته .

أ. حسن على حسن :

يوجد مجلس تدريب فى الاسكندرية ونحن ندعو أعضاؤه (٢٥) عضوا ولو كان فيه تمويل كافى وخطة مرسومة يمكن تحقيق الهدف المطلوب .

د. علی عیسی :

اعطتنا إدارة القوى العاملة بالاسكندرية تقريـــرا كاملا عن التدريب أما التقرير الحالى فيه نظره متشائمـة (لا يوجد تخطيط ولا تنسيق) لأنه يوجـد تدريب بالفعل وكنت اتمنى لو تناول كيفية أرتفاع مستوى الكفاية الانتاجية.. المقرره على شركات القطاع العام أن تقـــوم بالتدريب ولا يتم ترقية العامل الا باختبارات (اختبار برامـج تدريبية معينة) وكان يهمنا أن يناقش مـدى حصول العامل على راحه وعلى ترقية حتى ننتظر منه ارتفـاع مستوى الانتاج ، غاية المؤتمر هو المجتمع المصرى وهذا التقرير خرج وشمل البلاد العربية .

أ. محمود حسن :

مصلحة الـكفاية الانتاجية فى مطلع الستينات كانت تهتم برفـــع الـكفاية الانتاجية ثم تقلصت هذه المهمة وأصبحت صغيرة للمدارس الصناعية التى تقبل طلبة الأعدادية ذوى المجاميع الصغيرة .

سؤال :

لو اردنا تطبيق التدريب التعسفى هل يوجد قاعدة صناعية لهذا ؟

أ. محمود حسن :

مصلحة الـكفاية الانتاجية تدير مدارس لتدبير أفراد وليس لديهم مهـارة بوصفهم باحثين عن العمل . . إذا أستطاعت مديرية القوى العاملة وهى تعرف احتياجات المصانع يمكنوا أن تعمل تدريب فى ضوء هذا وتحل مشاكل التشغيل ورفع مستوى المعيشة وغيرها.

أ . حسن على حسن :

— بالاسكندرية ٤٠ ٪ من حجم الصناعة فى مصر وهـذا يبين أهميتها فى تنفيذ سؤال د . القزاز أما فيما يتعلق بموضوع قياس مستوى المهارة :

فهو موضوع شاق ولهذا نلجأ أحيانا إلى بعض الشركات بطرق ودية لتحقيق هذا . فهو من الموضوعات الهامة جدا .

أما عن موضوع الخـدمات العمالية :

وتعنى بة إدارة الخدمات العمالية وتنفيذ بعمل المشروعات البسيطة : كدور الحضانة — نشاط الأندية الرياضية . الثقافة العمالية وأثاره الوعى بالموضوعات الوطنية والعمالية — محو الأميه وتنظيم الأسرة .

مؤتمـــر

اتجاهات المجتمع المصرى نحو العمل اليدوى

٩ — ١٦ ديسمبر ١٩٧٨

توصيات المؤتمر

مقدمة

كشفت الدراسات التى أجريت عن عدم وجود اتجـــاه سلبى متاصل فى المجتمع المصرى نحو العمل اليدوى يعود إلى التكوين الفيزيقى للفرد المصرى أو التكوين الحضارى أن النظرة السلبية السائدة نحو العمل اليـــدوى هى وليدة عوامل اقتصادية واجتماعية معاصرة — نظرا لسوء الأوضـاع الاقتصـادية والاجتماعية للحرفيين والفنيين والعمال والصبية — وتسود النظرة السلبية نحـو العمل اليدوى بين الكثير من المثقفين بصورة عامة والموظفين بصفة خاصة مما يستدعى المعالجة لتغيير هذه الاتجاهات السلبية .

أولا — قطاع الورش الحرفية :

لهذا القطـاع تاريخ عريق فى مصـر . وسيكون له مستقبل ودور هـام فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة فى المجتمع المصرى نظرا لأهميته فى دفع عجلة التصنيع وتزويد السوق المحلية بالمنتجات والخدمات والعمال الماهرين بطرق مناسبه ويوصى المؤتمر بالتركيز على تطوير وتنمية هذا القطاع بجميع الوسائل المتاحة وخاصة باتخاذ الخطوات التالية :

١ — تدعيم غرف التجارة والصناعة ، والمنظمات الحرفية والتنظيمات العمالية لتستطيع القيام بدورها فى تنمية هذا القطاع اقتصـــاديا وتدريبيا وذلك عن طريق صرف المعونات المالية لها وجعل العضوية فيها إلزامية .

٢ — العمل على تطوير النظام القائم بتدريب الصبية وبخاصة فيما يتعلق بتحديد برامج التدريب ومدة التدريب ، والحقوق والالتـــزامات لكل من صاحب الورشة والصبى المتدرب ، وخلق نظام للاختبارات تشرف عليه المنظمة

الحرفية المختصة وتقوم هذه المنظمات أيضاً باصدار شهادات اتمام مرحلة التدريب ودرجة المهارة التى حصل عليها المتدرب .

٣ — خلق الحوافز المادية والمعنوية لأصحاب الورش ليقوموا بتطوير امكانيات التدريب لديهم وتحسين شروط العمل أثناء التدريب . ومن هذه الحوافز يمكن على سبيل المثال رفع حد الإعفاء الضريبى ، ومنح شهادة تقديرية خاصة بكل حرفة لأصحاب الورش تقديرا للجهود الناجحة فى تنظيم الورشة وتدريب الصبيه .

ثانياً — قطاع الصناعة :

وجد المؤتمر أنه من الضرورى اهتمام قطاع الصناعة العام والخاص بصورة أفضل بأنشطة التدريب حيث تتوفر لدى الصناعة الامكانيات المادية والفنية وتحقيق المصلحة الذاتية فى ذلك ويوصى المؤتمر بما يلى :

١ — انشاء مجلس قومى للتدريب على مستوى الجمهورية تكون له فروع محلية فى المحافظات وتشترك فى عضويته :

أ — الوزارات والجهات الحكومية المعنية بالتدريب .

ب — الشركات الصناعية فى القطاع العام .

حـ — الشركات الصناعية فى القطاع الخاص .

د — المنظمات العمالية .

ويقوم هذا المجلس بوضع سياسات التدريب على أن يمول هذا الجهاز بنسبة معينة (لا تتعدى ١٫٠٪) من جملة الأجور السنوية من الشركات التى لا يوجد

بها أنشطة تدريبية . أما الشركات التى تنظم برامج تدريبية بصورة تتناسب مع امكانياتها فتعفى من هذه الضريبة .

٢ — يوصى المؤتمر بتكليف مصلحة الكفاية الانتاجية باجراء قيـــاس مستوى المهارات لدى العمال الفنيين بالتعاون مع الجهات المعنية كما يوصى المؤتمر بتوسيع مجالات التدريب بالمصلحة لتشمل حرفاً وصناعات أخرى .

ثالثاً ـــ مجـــال التعليم الفنى :

١ ـــ نظرا للنجاح العمل الذى حققته مراكز التدريب المهنى يوصى المؤتمر بالتركيز على تطوير هذه المراكز ـــ وتوسيع طاقاتها الاستيعابية عن طريق ادخال نظام الورديات والدورات المسائية ـــ على أن توفر لهذه المراكز الاعداد الكافية من المدربين بالمستوى المطلوب ، والتجهيزات ، والوسـائل التعليمية ، وتطوير البرامج الفنية بصفة مستمرة بما يتمشى والتقدم التكنولوجى .

٢ - يوصى المؤتمر باعادة النظر فى برامج التعليم الفنى (الصنــاعى ـــ الزراعى التجارى) والتركيز على زيادة نسبة ساعات التدريب العملى إلى جملة ساعات الخطة الدراسية الأسبوعية بصورة ملحوظة ، وفتح مجالات التدريب العملى لهؤلاء التلاميذ خارج المدرسة سواء فى القطاع العام أو الخاص .

٣ - يوصى المؤتمر بتحديد عدد خريجى المدارس الثانوية العامة الذين يوجهون للتعليم الجامعى وتوجيه الفائض نحو التعليم الفنى بفرصه المختلفة .

٤ ـــ يوصى المؤتمر بادخال بعض الدروس المتعلقة بالمهـــارات اليدوية بالصفين الخامس والسادس الابتدائى ـــ وخلال المرحلة الاعـــدادية لتنمية

الاتجاهات الايجابية نحو العمل اليدوى لدى التلاميذ وتتضمن هـــذه الدروس الزيارات الميدانية لمواقع الأنشطة العملية .

٥ — يوصى المؤتمر باعادة النظر فى إلغاء المدارس الفنية الاعدادية نظراً لما يمكن أن تسهم به فى مجال تدريب الصبيان فى سن مبكرة على الحرف اليدوية

٦ — يوصى المؤتمر بادخال نظام التوجيه المهنى خلال مرحلة الدراســـة الاعدادية وتكوين لجنة خاصة فى كل مدرسة اعدادية تتـــولى فحص قدرات وميول التلاميذ تعمل بالتنسيق مع مديريات القوى العاملة والجهـــات المعنية الأخرى وتأخذ فى الاعتبار الطاقات التدريبية المتاحة .

رابعاً : مجـــال التدريب :

ويوصى المؤتمر بتوسيع مجالات التدريب المهنى لتشمل الفئات التالية :

١ — يوصى المؤتمر بالاهـــتمام باعادة تدريب أفراد القوات المسلحة المسرحين من الخدمة العسكرية وخاصة الريفيين منهم على الأعمـــال اليدوية والصناعات الزراعية حتى لا ينصرفوا عن العمل الزراعى إلى قطاع الخدمات وإلى المصالح الحكومية .

٢ — يوصى المؤتمر باهتمام بتدريب المرأة لإكسابها مهارات فى الحرف والأعمال اليدوية المختلفة وفتح مراكز التدريب المهنى أمامها .

٣ — يؤكد المؤتمر على أهمية إتساع مجـالات التدريب المهنى فى مستوياتها المختلفة على استيعاب المتسربين من مراحل التعليم المختلفة .

٤ — يوصى المؤتمر بتنظيم دورات تدريبية قصيرة للطلاب فى الاجازات الصيفية .

خامساً : الدراسات والابحاث :

يؤكد المؤتمر على أهمية الدراسات الميدانية المتعلقه بمسح ومشاكل وخطط تطوير العمل اليدوى والصناعات الحرفيـة المختلفه ومراكز التدريب ويوصى بالقيام بمثل هذه الدراســـات بصورة مستمرة فى المستقبل . ويؤكد المؤتمر بصورة خاصة على القيام بدراسات ميدانية فى الموضوعات التالية :

(أ) وضع قطاع الصناعات الحرفية الصغيرة فى كل جوانبه الاقتصادية والاجتماعية والفنية وأهميته لاقتصـاد المنطقة وهيكلها التنظيمى والمؤسسـات المختصة بهذا القطاع والتى تعمل على تعيينه .

(ب) دراسة احتياجات السوق من الحرف والمهارات اليدوية المختلفة للتعرف على حركة العمالة فى السوق المحلية والأسواق الخارجية ، وتبادل المعلومات مع الدول المعنية .

(ج) دراسة ميدانية لأوضاع ومشاكل المدارس الفنية الصناعية والمدارس الزراعية والتجارية من أجل زيادة فاعليتها وتطوير الجانب العملى فى برامجها .

(د) دراسة عن الأوضاع والمشاكل المهنية والمعاشية والاجتماعية للحرفيين والمهنيين والمصريين الذين هاجروا للعمل بالخارج .

(هـ) دراسة عن الأسباب والدوافع التى تدفع الحرفيين والفنيين المصريين للهجرة للعمل بالخارج .

(و) دراسة عن أوضاع ومشاكل العمال المصريين العائدين من الخارج ومشاكل إعادة التكيف وخططهم فى استثمار مدخراتهم وخبراتهم .

(ز) دراسة نسق القيم التى تؤثر فى اتجاهات المصريين نحو العمل اليدوى،

(ح) دراسة الجدوى الاقتصادية لبرامج التعليم والتدريب المختلفة في المراحل المختلفة .

(ط) دراسة تقييمية لوضع برامج إعداد المدربين فى التخصصات الحرفية المختلفة .

(ى) دراسة حول إعادة تقييم الأعمال اليدوية والفنية على أساس الخبرة وظروف العمل ومدى المسئولية بجانب المؤهلات الدراسية بغية تحديد الأجور الملائمة التى تجذب الشبان للاشتغال بالأعمال اليدوية .